

**HAK CUTI HAIID DALAM UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF *MAŚLAĤAH***

MURSALAH

(Studi Kasus PT Inti Sukses Garmino)

SKRIPSI

Diajukan Kepada

FakultasSyariah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Hukum



Oleh:

DEVI ANDRIANTI

NIM. 162.111.129

PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH (MU'AMALAH)

FAKULTAS SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)SURAKARTA

SURAKARTA

2020

HAK CUTI HAIID DALAM UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003
TENTANG
KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF *MAŚLAĤAH MURSALAH*

(Studi Kasus PT Inti Sukses Garmino)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH)
Dalam Bidang Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

Disusun Oleh :

DEVI ANDRIANTI
NIM : 162.111.129

Surakarta, 5 Mei 2020

Disetujui dan disahkan Oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



Siti Rokhanivah, M.Sc

NIP. 19880220 201701 2 168

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DEVI ANDRIANTI

NIM : 162111129

PRODI : HUKUM EKONOMI SYARIAH (MU'AMALAH)

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul **“HAK CUTI HAIID DALAM UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF *MASLAHAH MURSALAH* (Studi Kasus PT Inti Sukses Garmino)”**

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 5 Mei 2020


Devi Andrianti

NIM 162.111.129

Siti Rokhaniyah, M.Sc

Dosen Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Kepada Yang Terhormat

Sdr : Devi Andrianti

Dekan Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah membaca, dan menelaah secara seksama serta memberi bimbingan, pengarahan dan mengadakan perbaikan seperlunya kami memutuskan bahwa skripsi saudara Devi Andrianti NIM : 162.111.129 yang berjudul : **“HAK CUTI HAIID DALAM UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF MASLAHAH MURSALAH (Studi Kasus PT Inti Sukses Garmino)”**

Sudah dapat diajukan untuk dimunaqosyahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah.

Oleh karena itu, kami mohon agar skripsi tersebut di atas segera dimunaqosyahkan dalam waktu dekat. Demikian permohonan ini kami ajukan. Atas terkabulnya permohonan ini kami ucapkan terima kasih. Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 5 Mei 2020

Dosen Pembimbing,



Siti Rokhaniyah, M.Sc

NIP. 19880220 201701 2 168

PENGESAHAN
HAK CUTI HAID DALAM UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF *MAŚLAĤAH*
MURSALAH

(Studi Kasus PT Inti Sukses Garmino)

Disusun Oleh :

DEVI ANDRIANTI
NIM. 162.111.129

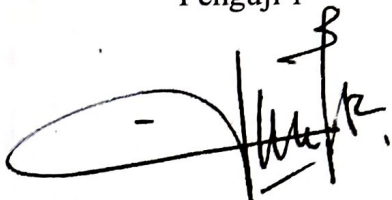
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosyah

Pada hari Jumat 19 Juni 2020 / 27 Syawal 1441 H

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar

Sarjana Hukum (Di Bidang Hukum Ekonomi Syariah)

Penguji 1



Zaidah Nur Rosidah, S.H., M.H.

NIP. 19740621 199903 2 001

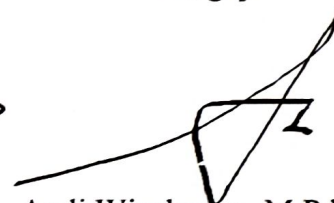
Penguji 2



Muhammad Julijanto, S.Ag., M.Ag

NIP. 19720715 201411 1 003

Penguji 3



Andi Wicaksono, M.Pd.

NIP. 19850319 201503 1 001



Dekan Fakultas Syariah

Dr. Ismail Yahya, S.Ag., M.A

NIP. 19750409 199903 1 001

Motto

QS An-Nisa' Ayat 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا

يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan mengucapkan syukur Kepada Allah SWT yang telah memberikanku kekuatan, memberikan ilmu, serta kemampuan untuk menerima hidayahnya, atas karunia yang Engkau berikan, akhirnya skripsi ini telah terselesaikan. Sholawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada Rosulullah Muhammad SAW. Kupersembahkan karyaku ini kepada mereka yang tetap setia dan selalu berada disampingku, khususnya:

1. Kedua orangtuaku (Bapak Sarbi dan Ibu Suwarni) yang telah selalu mendukungku, berada disisiku dan yang selalu mendoakanku disetiap waktunya. Kebahagiaan mereka adalah hal yang selalu kuperjuangkan.
2. Kakak Kandungku, Dewi Puspitasari yang telah memberikan pelajaran tentang hal-hal yang belum aku pahami dan selalu marahin aku ketika aku salah.
3. Bapak Tukiyo, Alm mamak suwarti yang selalu mendukungku dengan penuh
4. Saudaraku dan seluruh keluarga besarku yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas do'a restunya semoga diridhoi Allah SWT
5. Dosen-dosen Fakultas Syariah yang telah mendidik, mengarahkanku, memberikanku ilmu terutama kepada dosen pembimbing Ibu Siti Rokhaniyah dan dosen Pembimbing Akademik Bapak Usman yang dengan sabar dan tulus selalu membimbingku.

6. Prita Setya Budi Pramesti, Ahmad Jainuri yang selalu memberi semangat dan yang membantu agar skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Sahabatku Ika Tri Meylani, Nur Endah Bintang, Wiwid Nugrahany, Anggi Nelismasari, Ikramina Sabila, Indira Rahma Annisa, Isnaini Anggraini, Koko Setyawan, Wahyu Trianto, Asrof Multazam yang telah mengajarkan banyak hal dan membuat hidup lebih bermakna
8. Teman-teman kosku Shofwatul Alaqoh, Ridha Sevira, Ira Khoirunniha, Izzatul Islam dan Novi yang selalu menemaniku sejak awal masuk IAIN Surakarta yang mengisi hari-hariku berbagi suka dan duka.
9. Sahabat–sahabatiku SEMA Fakultas Syariah yang telah ikut berjuang bersamaku dan berbagi pengalaman.
10. Teman-teman HES D 2016 yang selalu memberikan keceriaan.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi di Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta didasarkan pada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988. Pedoman transliterasi tersebut adalah :

1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, sedangkan dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf serta tanda sekaligus. Daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin adalah sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De

ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	...’...	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	...!...	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dammah	U	U

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transiterasi
1.	كتب	Kataba
2.	ذكر	Žukira
3.	يذهب	Yažhabu

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf maka transliterasinya gabungan huruf, yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
أ...ى	Fathah dan ya	Ai	a dan i
أ...و	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	كيف	Kaifa
2.	حول	Ḥaula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut :

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أ...ي	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
إ...ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
أ...و	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	قال	Qāla
2.	قيل	Qīla
3.	يقول	Yaqūlu
4.	رمي	Ramā

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua (2), yaitu :

- Ta Marbutah hidup atau yang mendapatkan harakat fathah, kasrah atau dammah transliterasinya adalah /t/.
- Ta Marbutah mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah /h/.

- c. Apabila pada suatu kata yang di akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang /al/ serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan /h/.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	روضة الأطفال	Rauḍah al-aṭfāl
2.	طلحة	Ṭalḥah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau Tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda yaitu tanda Syaddah atau Tasydid. Dalam transliterasi ini tanda Syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda Syaddah itu.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	رَبَّنَا	Rabbana
2.	نَزَّلَ	Nazzala

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam bahasa Arab dilambangkan dengan huruf yaitu ال. Namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyyah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu. Sedangkan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti dengan huruf Syamsiyyah atau Qamariyyah, kata sandang ditulis dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sambung.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	الرَّجُل	Ar-rajulu
2.	الجلال	Al-Jalālu

7. Hamzah

Sebagaimana yang telah disebutkan di depan bahwa Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Apabila terletak di awal kata maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa huruf alif. Perhatikan contoh berikut ini :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	أَكَل	Akala
2.	تَأْخُذُونَ	Ta'khuzūna
3.	النَّوْءُ	An-Nau'u

8. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem bahasa Arab tidak mengenal huruf kapital, tetapi dalam transliterasinya huruf kapital itu digunakan seperti yang berlaku dalam EYD yaitu digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandangan maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah nama diri tersebut, bukan huruf awal atau kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan tersebut disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak digunakan.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
	وما مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	Wa mā Muḥammadun illā rasūl
	الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	Al-ḥamdu lillahi rabbil 'ālamīna

9. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata baik fi'il, isim, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka penulisan kata tersebut dalam transliterasinya bisa dilakukan dengan dua cara yaitu bisa dipisahkan pada setiap kata atau bisa dirangkai.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
	وإن الله هو خير الرازقين	Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqin / Wa innallāha lahuwa khairur-rāziqīn
	فأوفوا الكيل والميزان	Fa aufū al-Kaila wa al-mīzāna / Fa aful-kaila wal mīzāna

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan Syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“HAK CUTI HAIID DALAM UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF *MASĠLAĤAH MURSALAH* (Studi Kasus PT Inti Sukses Garmino)”** Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syari'ah IAIN Surakarta.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis telah banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd. Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
2. Bapak Dr. Ismail Yahya, S.Ag., M.A. Selaku Dekan Fakultas Syari'ah IAIN Surakarta.
3. Bapak Masjupri, S.Ag., M.Hum. Selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah (Mu'amalah).
4. Bapak Julijanto, S.Ag., M.Ag. Selaku Sekertaris Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah (Mu'amalah).

5. Bapak Dr. M. Usman S.Ag., M.Ag. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahan dan nasehatnya kepada penulis selama menempuh studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
6. Ibu Siti Rokhanyah M.Sc. Selaku Pembimbing Skripsi yang telah mengarahkan dan memberi bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Dewan Penguji, yang telah meluangkan waktu dan pikiranya untuk menguji Skripsi ini guna membawa kualitas kearah yang lebih baik.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta
9. PT Inti Sukses Garmino, Bapak Simeon Rossano, bapak Fandy dan tenaga kerja wanita yang telah mengizinkan penelitian ini dan berkenan untuk diwawancarai.
10. Bapak Sarbi dan Ibu Suwarni terimakasih atas doa dan pengorbananya untuk ku, dan selalu support agar skripsi ini dapat terselesaikan. Kasih sayang kalian tidak ada habisnya.
11. Saudara, kamu dan sahabatku yang telah selalu berada disampingku dan menemaniku.
12. Teman-teman fakultas syariah, sahabat-sahabatiku di PMII Sunan Gunung Jati, dan SEMA Fakultas Syariah yang telah memberikan keceriaan serta pengalamannya untukku.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang membutuhkan.

Wasslamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 5 Mei 2020

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'D' and 'A' with a flourish at the end.

Devi Andrianti

NIM 162.111.129

ABSTRAK

DEVI ANDRIANTI NIM 162.111.129 DENGAN JUDUL “HAK CUTI HAID DALAM UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF *MAŚLAĦAH MURSALAH* (Studi Kasus PT Inti Sukses Garmino)”

Dalam Pasal 81 Ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu yang berisi tentang pemberian cuti haid bagi tenaga kerja wanita. Dalam peraturan tersebut menyebutkan bahwa pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid. Hal itu diberikan karena kondisi tubuh wanita saat sedang haid akan merasakan nyeri, pusing dan kadangkala lemas. PT Inti Sukses Garmino adalah perusahaan PMDN yang terletak di kab semarang yang menjadi rujukan penelitian ini, dengan meneliti penerapan cuti haid yang terkandung dalam peraturan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penerapan hak cuti haid dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Inti Sukses Garmino. Tujuan penelitian lainnya adalah untuk memahami tinjauan *Maślahah al-Mursalah* terhadap hak cuti haid dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Inti Sukses Garmino.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), dan untuk memastikan kebenaran data, penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan menggunakan metode pengumpulan data observasi langsung, wawancara langsung ke lapangan serta dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian. Setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis data deduktif dan Miles dan Huberman.

Hasil penelitian ini adalah bahwa hak cuti haid sebagaimana dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah diterapkan di PT Inti Sukses Garmino. Penerapan hak cuti haid dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Inti Sukses Garmino jika ditinjau dengan *Maślahah Al-Mursalah* maka termasuk menjaga jiwa. Dengan pemberian cuti haid maka hal itu dapat melindungi eksploitasi wanita karena pada dasarnya wanita haid seringkali merasakan nyeri, pusing dan lemas. Pemberian cuti haid tersebut dapat dijadikan waktu istirahat dan menghindari dari keburukan. Tetapi pada kenyataannya, banyak karyawan yang memilih masuk kerja di awal masa haid walau harus menahan rasa nyeri. Hal itu dipilih karena pemberian bonus yang didapat setiap bulannya jika tetap masuk bekerja. Pemberian

bonus untuk mengganti cuti haid tersebut sebesar Rp 89.195,- yang akan diterima setiap bulannya dan ditransfer ke rekening. Namun hal itu belum sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang seharusnya penggantian hak cuti haid yang diuangkan tersebut 2 x 89.195,- setiap bulannya.

Kata Kunci : Cuti Haid, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Menjaga Jiwa, *Maṣlahah Al-Mursalah*

ABSTRACT

DEVI ANDRIANTI NIM 162.111.129 WITH TITLE "HAID LEAVE RIGHTS IN LAW NO 13 OF 2003 CONCERNING LABOR IN PERSPECTIVE OF MURSALAH (Case Study of PT Inti Sukses Garmino)"

In Article 81 Paragraph 1 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, which contains the provision of menstrual leave for women workers. The regulation states that workers / laborers are not required to work on the first and second days of menstruation. This was given because the condition of a woman's body during menstruation will feel pain, dizziness and sometimes weakness. PT Inti Sukses Garmino is a PMDN company located in Semarang Regency which is the reference for this research, by examining the application of menstrual leave contained in the regulation.

This study aims to determine the implementation of the application of menstrual leave rights in Law No. 13 of 2003 concerning Employment at PT Inti Sukses Garmino. Another research objective is to understand *Maṣlaḥah Al-Mursalah* review of menstrual leave rights in Law No. 13 of 2003 concerning Labor in PT Inti Sukses Garmino.

This type of research is field research, and to ensure the truth of the data, this study uses primary and secondary data using methods of collecting direct observation data, direct interviews to the field and documentation related to research. After the data is collected then data analysis is performed using deductive data analysis and Miles and Huberman.

The results of this study are that the right of menstrual leave as in Law No. 13 of 2003 concerning Employment has been implemented at PT Inti Sukses Garmino. The application of menstrual leave rights in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower at PT Inti Sukses Garmino if reviewed with *Maṣlaḥah Al-Mursalah*, then includes protecting lives. By giving menstruation leave, it can protect the exploitation of women because basically menstruating women often feel pain, dizziness and weakness. Giving menstruation leave can be used as a time of rest and avoid bad. But in reality, many female workers choose to come to work early in the menstrual period even though they have to endure the pain. It was chosen because of the bonuses that are earned each month if you keep coming to work. The bonus for replacing menstruation leave is Rp 89,195, - which will be received every month and transferred to the account. However, this is not yet in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning Manpower which is supposed to replace the cashed menstrual leave right of 2 x 89,195, - every month.

Keywords: Menstruation leave, Law No. 13 of 2003 concerning Labor, Safeguarding the Soul, *Maṣlahah Al-Mursalah*.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
HALAMAN NOTA DINAS	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	xvii
ABSTRAK	xx
DAFTAR ISI	xxiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Kerangka Teori	6
F. Tinjauan Pustaka	13
G. Metode Penelitian.....	16
H. Sistematika Penulisan.....	21

**BAB II TINJAUAN HAK CUTI HAID DALAM UNDANG-UNDANG NO 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN *MAŚLAĤAH AL-
MURSALAH***

A. Tenaga Kerja	23
B. Haid	25
C. <i>Maślahah Mursalah</i>	33

**BAB III GAMBARAN UMUM PT INTI SUKSES GARMINDO DAN
PENERAPAN HAK CUTI HAIDDI PT INTI SUKSES GARMINDO**

A. Gambaran Umum	51
B. Penerapan Hak Cuti Haid PT Inti Sukses Garmino	64

**BAB IV ANALISIS HAK CUTI HAID DALAM UNDANG-UNDANG NO 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF**

A. Penerapan Hak Cuti Haid pada PT Inti Sukses Garmino	51
B. Pandangan <i>Maślahah Al-Mursalah</i> terhadap Hak Cuti Haid dalam Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Inti Sukses Garmino	64

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hak Asasi Manusia adalah hak yang melekat pada diri manusia yang bersifat kodratif dan fundamental sebagai suatu anugrah Allah yang harus dihormati, dijaga, dan dilindungi oleh setiap individu, masyarakat atau negara. Hakekat hak merupakan upaya menjaga keselamatan eksistensi manusia secara utuh melalui aksi keseimbangan yaitu keseimbangan antara kepentingan perseorangan dengan kepentingan umum. Begitu juga upaya untuk menghormati, melindungi dan menjunjung tinggi, hak menjadi kewajiban dan tanggung jawab bersama antara individu, pemerintah (aparatur pemerintah baik sipil maupun militer) dan Negara.¹

Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 menyatakan bahwa, pekerjaan merupakan hak asasi manusia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) Pasal 1 angka 2 UUTK yang dimaksud dari tenaga kerja adalah “Setiap orang yang

¹Dwi Sulisworo, Tri Wahyuningsih, Dikdik Baehaqi Arif, *Hak Azasi Manusia* Program Studi Pendidikan Kerwarganegaraan, Hibah Pembelajaran Non Konvensional. Universitas Ahmad Dahlan. hlm. 4

mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.²

Tenaga kerja wanita adalah seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Jumlah pekerja perempuan di Indonesia semakin meningkat. Peran wanita dalam membangun ekonomi bangsa semakin diperhitungkan. Permintaan terhadap tenaga kerja perempuan yang jumlahnya juga tidaklah sedikit. Bahkan, secara keseluruhan jumlah tenaga kerja perempuan di Indonesia lebih banyak daripada laki-laki. Maka dari itu pemerintah turut andil dalam membuat peraturan dan undang-undang yang dapat melindungi pekerja perempuan sehingga para pekerja perempuan tersebut mendapatkan hak-haknya secara adil serta merasa aman dan nyaman dalam bekerja.³

Terdapat perbedaan antara tenaga kerja laki-laki dengan tenaga kerja perempuan yaitu dari segi fisik, biologis, psikis dan sosio kultur. Dari segi biologis wanita mengalami masa-masa reproduksi yang berbeda dengan laki-

²Dani Amran Hakim, Budi Ispriyarso “Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan Corporate Social Responsibility Pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan Csr Di Pt. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung)” *Jurnal Law Reform Program Studi Magister Ilmu Hukum*, Volume 12, Nomor 2, Tahun 2016, hlm. 198

³Bq. Ari Yusrini, “Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Gender di Nusa Tenggara”, *Jurnal Al-Maiyyah*, Volume 10 No. 1 Januari-Juni 2017. hlm. 123

laki yaitu haid, kehamilan, melahirkan, menyusui dan menopause. Sistem reproduksi perempuan yang salah satunya berbeda dengan laki-laki yaitu masa haid. Haid adalah pendarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari wanita normal. Haid seringkali disertai dengan rasa sakit sehingga pekerja wanita seringkali tidak mampu melakukan tugasnya. Pada saat menstruasi rata-rata wanita mengalami 10% penurunan kapasitas daya tahan tubuh dan kesabaran dalam bekerja.⁴

Secara yuridis formal jaminan terhadap hak pekerja perempuan telah diatur dalam konstitusi, menjadi pertanyaan kemudian bagaimana pengaturan mengenai perlindungan hak-hak pekerja perempuan tersebut dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan. Pada Pasal 81 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁵ Hak cuti haid biasanya diberikan kepada pekerja wanita pada saat hari pertama dan hari kedua setiap bulannya. Jadi setiap bulan tenaga kerja diberi waktu libur atau cuti dua hari setiap bulannya, namun hari libur

⁴ Elyana Kartikawati Nampira, "Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang", *Journal, Public Health Perspective Journal 1 (1) (2016)* Jurusan Ilmu Kesejahteraan Masyarakat Universitas Negeri Semarang, 2016, hlm. 2

⁵ Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

tersebut dapat diambil atau tidak diambil tergantung kondisi tubuh tenaga kerja tersebut.

Dengan adanya Undang-Undang tentang Hak Cuti Haid terhadap Tenaga kerja wanita maka perusahaan wajib memberikan dan memenuhi hak–hak tenaga kerja khususnya hak cuti haid . Pada dasarnya, Islam memberikan kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan. Terbuka kesempatan yang sama bagi perempuan untuk meniti karir sebagaimana laki-laki. Dalam Islam kaum perempuan juga diperbolehkan untuk bekerja agar mampu mengembangkan keahlian yang dimiliki.

PT Inti Sukses Garmino, merupakan perusahaan PMDN yang terletak di Kawasan Berikat yang berada di Bawen, Semarang, Jawa Tengah.. Memiliki karyawan sebanyak \pm 2000 orang. Presentase jumlah karyawan wanita sebesar 75% sedangkan karyawan laki-laki hanya memiliki presentase 25%. Tenaga kerja wanita di PT Inti Sukses Garmino mayoritas di usia produktif yaitu 18 – 55 tahun. ⁶

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hak Cuti Haid Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif *Maṣlahah Al-Mursalah* (Studi Kasus PT Inti Sukses Garmino)”**

⁶ Simeon Rossano Andryawan, Personalia, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 10:00 - 11:00 WIB

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis maka dalam penulisan ini akan merumuskan beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji berikut di antaranya :

1. Bagaimana Penerapan Hak Cuti Haid pada PT Inti Sukses Garmino dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Pandangan *Mašlahah Al-Mursalah* terhadap Hak Cuti Haid dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Inti Sukses Garmino?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mendiskripsikan penerapan Hak Cuti Haid pada PT Inti Sukses Garmino Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk menganalisis pandangan *Mašlahah Al-Mursalah* terhadap Hak Cuti Haid dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Inti Sukses Garmino.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang hak cuti haid dalam Undang-

Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jika dilihat dari *Maṣlahah Al-Mursalah* serta mekanisme penerapannya.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan-perusahaan tentang hak-hak pekerja wanita.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini akan menambah khasanah kepustakaan dan bahan bacaan mengenai hak cuti haid dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di kemudian hari dan sebagai sumbangan pikiran bagi mahasiswa dan masyarakat khususnya tenaga kerja wanita dan pelaku usaha agar memperhatikan hak-hak tenaga kerja.

E. Kerangka Teori

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁷

2. Hak-hak Tenaga Kerja Wanita

a. Hak Cuti Haid

Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

⁷Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

b. Hak Cuti Hamil dan Melahirkan

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

c. Hak untuk Menyusui dan Memeras Asi

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

d. Hak untuk tidak di PHK karena menikah, hamil dan melahirkan.

Perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh wanita karena menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.⁸

3. Haid

a. Pengertian Haid

Haid mengandung dua pengertian, secara bahasa dan istilah. Haid menurut bahasa merupakan bentuk mashdar dari *hadha-haidh*. *Hadhat al-mar'ah haidhan, mahadhan dan mahidhan* bearti “ia haid” kata *al-haidhah* menunjukkan bilangan satu kali haid. Sedangkan *al-hidhah* adalah kata nama, bentuk jamaknya *al-hiyadh*.

⁸Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Haidhah juga berarti kain yang dipakai untuk menutupi seorang wanita. Demikian juga *al-mahidhah*, bentuk jamaknya adalah *al-maha'idh*. Haid termasuk perkara yang sering terjadi. Ia merupakan fitrah penciptaan bagi wanita dan tabiat yang biasa dari mereka.⁹

b. Hakikat Haid

Kalangan ahli fiqh mendefinisikan haid secara beragam dengan bahasa yang berbeda-beda, namun maknanya satu, yaitu haid adalah darah yang dikeluarkan oleh rahim seorang wanita setelah ia sampai pada waktu tertentu.¹⁰

c. Darah Haid

Darah Haid adalah darah yang keluar dari vagina orang perempuan pada waktu tertentu dan pada usia tertentu, serta keluarnya darah tersebut tidak dikarenakan sakit atau sebab melahirkan.¹¹

Ciri-ciri Darah Haid

Menurut penjelasan Rasulullah haid memiliki ciri :

1) Berwarna hitam;

2) Terasa panas;

⁹Su'ad Ibrahim Shalih, *Fiqh Ibadah Wanita*, (Jakarta : Amzah, 2011), hlm. 197

¹⁰Ishomuddin Ma'shum, *Darah Wanita Berbicara*, (Pasuruan: PP.Darul'Ulum, 2010), hlm. 3

¹¹*Ibid.*, hlm. 4

- 3) Darahnya hitam seakan terbakar;
- 4) Keluarnya perlahan –lahan dan tidak sekaligus;
- 5) Memiliki bau yang sangat tidak enak, berbeda dengan darah yang lain karena ia berasal dari sisa tubuh;
- 6) Sangat kemerahan.

4. *Maṣlahah Al-Mursalah*

a. Pengertian *Maṣlahah Al-Mursalah*

Dari segi bahasa, kata *al-maṣlahah* adalah seperti lafazh *al-manfa'at* baik artinya ataupun *wazan-nya* (timbangan kata), yaitu kalimat mashdar yang sama artinya dengan kalimat *ash-Shalah*, seperti halnya lafazh *al-manfa'at* sama artinya dengan *al-naf'u*.

Al-maslahah merupakan bentuk tunggal (mufrad) dari kata *al-maslahalih*. *Al maslahah* yang bearti *al-shalah* dan *al-maṣlahah* yang bearti bentuk tunggal dari *al-maṣhalih*. Semuanya mengandung arti adanya manfaat baik secara asal maupun melalui proses, seperti menghasilkan kenikmatan dan faedah ataupun pencegahan dan penjagaan, seperti menjauhi kemadaratan dan penyakit. *Al-Maslahah al-Mursalah* adalah suatu kemasalahatan yang tidak mempunyai dasar dalil, tetapi juga tidak ada pembatalannya.

Pandangan dari para ulama tentang hakikat dan pengertian *Al-Maṣlahah al-Mursalah*:

- 1) Abu Nur Zuhair

Al-Maṣlaḥah al-Mursalah adalah suatu sifat yang sesuai dengan hukum, tetapi belum tentu diakui atau tidaknya oleh syara'.

2) Al-Ghazali

Al-Maṣlaḥah al-Mursalah adalah suatu metode *istidlal* (mencari dalil) dari nash syara' yang tidak merupakan dalil tambahan terhadap nash syara', tetapi ia tidak keluar dari nash syara'.

3) Asy-Syatibi

Al-Maṣlaḥah al-Mursalah adalah setiap prinsip syara' yang tidak disertai bukti nash khusus, namun sesuai dengan tindakan syara' serta maknanya diambil dari dalil-dalil syara'.

4) Imam Maliki

Al-Maṣlaḥah al-Mursalah adalah suatu masalah yang sesuai dengan tujuan, prinsip dan dalil-dalil syara', yang berfungsi untuk menghilangkan kesempitan baik yang bersifat *dharuriyat* (primer) maupun *hajjiyat* (sekunder).¹²

¹² Rachmat Syafe'i, *Ilmu Ushuk Fiqh*, (Bandung:Pustaka Setia, 2010), hlm. 120

b. Macam-macam *Maṣlaḥah* dari segi kekuatannya sebagai hujah dalam menetapkan hukum:

1) *Maṣlaḥah Dharūriyah* (المصلحة الضرورية) adalah kemaslahatan

yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh kehidupan manusia, artinya kehidupan manusia tidak punya arti apa-apa bila satu saja dan prinsip yang lima itu tidak ada.

2) *Maṣlaḥah Hājiyah* (المصلحة الحاجية) adalah kemaslahatan yang

tingkat kebutuhan hidup manusia kepadanya tidak berada pada tingkat dharūri.

3) *Maṣlaḥah Tahsīniyah* adalah masalah yang kebutuhan hidup manusia kepadanya tidak sampai tingkat daruri, juga tidak sampai tingkat haji, namun kebutuhan tersebut perlu dipenuhi dalam rangka memberi kesempurnaan dan keindahan bagi hidup manusia.¹³

¹³ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 372

c. Macam-macam *Maṣlaḥah* dari maksud usaha mencari dan menetapkan hukum:

- 1) *Al-Maṣlaḥah al-mu'tabarah* yaitu *maṣlaḥah* yang secara tegas diakui syariat dan telah ditetapkan ketentuan-ketentuan hukum untuk merealisasikannya.
- 2) *Al-Maṣlaḥah al-mulghah* yaitu sesuatu yang dianggap *maṣlaḥah* oleh akal pikiran, tetapi dianggap palsu karena kenyataannya bertentangan dengan ketentuan syariat.¹⁴
- 3) *Al-Maṣlaḥah mursalat* yaitu apa yang dipandang baik oleh akal, sejalan dengan tujuan *syara'* dalam menetapkan hukum, namun tidak ada petunjuk *syara'* yang memperhitungkan dan tidak ada pula petunjuk *syara'* yang menolaknya.¹⁵

d. Syarat – syarat *Maṣlaḥah Al-Mursalah*

- 1) Sesuatu yang dianggap maslahat itu haruslah berupa maslahat hakiki, yaitu yang benar–benar akan mendatangkan kemanfaatan atau menolak kemudaratn, bukan berupa dugaan belaka dengan hanya mempertimbangkan adanya kemanfaatan tanpa melihat kepada akibat negatif yang ditimbulkannya.

¹⁴Satria Efendi, M Zein, *Ushul Fiqh*, (Jakarta:Kencana, 2017), hlm. 139

¹⁵*Ibid.*,hlm. 376

- 2) Sesuatu yang dianggap *maṣlaḥat* itu hendaklah berupa kepentingan umum, bukan kepentingan pribadi.
 - 3) Sesuatu yang dianggap *maṣlaḥat* itu tidak bertentangan dengan ketentuan yang ada ketegasan dalam Al-Qur'an atau Sunnah Rasulullah atau bertentangan dengan *ijma*.¹⁶
- e. Pandangan Fukaha tentang *Maṣlaḥah Al-Mursalah*

Argumentasi Jumhur fukaha dalam menetapkan *Maṣlaḥah* yang dapat dijadikan hujjah dalam menetapkan hukum, antara lain adalah :

- 1) Hasil induksi terhadap ayat atau hadist menunjukan, bahwa setiap hukum mengandung kemaslahatan bagi umat manusia.
- 2) Bahwasannya kemaslahatan umat manusia selalu baru dan tidak ada habisnya.
- 3) Bahwa pembentukan hukum berdasarkan kemaslahatan ini tidak bertentangan dengan hukum atau prinsip yang telah berdasarkan nash atau *ijma*'.
- 4) Jumhur ulama juga beralasan dengan merujuk kepada beberapa perbuatan sahabat.¹⁷

¹⁶ Satria Efendi, M Zein, *Ushul Fiqh*, (Jakarta:Kencana, 2017), hlm. 140

¹⁷ Moh Mufid, *Ushul Fiqh Ekonomi dan Keuangan Kontempore*, (Jakarta:Kencana, 2016) hlm.123

Kalangan mazhab yang menolak *Maṣlaḥah Al-Mursalah* sebagai dalil atau metode penetapan hukum berargumentasi sebagai berikut:

- 1) Bila suatu *maṣlaḥah* ada petunjuk syar'i yang membenarkannya (*mu'tabarah*) maka ia telah termasuk dalam umunya *qiyas*.
- 2) Beramal dengan *maṣlaḥah* yang tidak mendapat pengakuan nash akan membawa kepada pengalaman hukum yang berlandaskan sekehendak hati dan menurut hawa nafsu.
- 3) Penggunaan *maṣlaḥah* dalam berijtihad tanpa berpegang pada nash akan memunculkan sikap bebas dalam menetapkan hukum, sehingga mengakibatkan seseorang teraniaya atas nama hukum.
- 4) Penggunaan *maṣlaḥah* dalam berijtihad tanpa berpegang pada akan memberi kemungkinan mudahnya perubahan hukum syara' seiring perubahan waktu dan tempat, maka tidak akan ada kepastian hukum yang tetap.¹⁸

F. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka pada dasarnya adalah untuk mendapatkan gambaran hubungan topik yang akan diteliti dengan peneliti sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Sehingga tidak terjadi suatu pengulangan materi secara mutlak.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 124

Hasil penelitian skripsi yang dilakukan oleh Ahmad Khudzaivi yang berjudul “*Hak Tenaga Kerja dalam Proses Kepailitan Perspektif Hukum Islam (Studi analisis Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*” IAIN Surakarta, Surakarta 2014. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan yakni menggunakan data sekunder dengan bahan hukum primer Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan buku-buku serta dokumen yang memiliki keterkaitan dengan topik bahasan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetap memberikan hak-hak tenaga kerja apabila debitor mengalami kepailitan dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah sesuai hukum islam.¹⁹ Sedangkan dalam penelitian ini menitikberatkan tentang penerapan hak cuti haid di PT Inti Sukses Garmino dalam perspektif *Maâlaḥah Al-Mursalah*. Jadi perbedaanya, dalam penelitian sebelumnya menggunakan penelitian pustaka dan peneliti memfokuskan pada hak-hak tenaga kerja jika perusahaan atau debitor mengalami kepailitan.

Hasil penelitian skripsi yang dilakukan oleh Elyana Kartikawati Nampira yang berjudul “*Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di PT Sinar Pantja Djaja Semarang*” Universitas Negeri Semarang, Semarang 2015 mengemukakan penelitian ini menggunakan jenis

¹⁹Ahmad Khudzaivi, “Hak Tenaga Kerja dalam Proses Kepailitan Perspektif Hukum Islam (Studi analisis Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”, *Skripsi*, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, IAIN Surakarta 2014, hlm. 76

penelitian lapangan dengan pendekatan diskriptif kualitatif. Penelitian menyimpulkan penerapan hak cuti haid di PT Sinar Pantja Djaja Semarang berlaku untuk seluruh tenaga perempuan tetap maupun tidak tetap dan penerapan hak cuti haid di PT Sinar Pantja Djaja Semarang sudah sesuai dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian tersebut menitik beratkan pada penerapan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan di PT Sinar Pantja Djaja Semarang.²⁰ Sedangkan dalam penelitian ini menitik beratkan hak cuti haid dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 namun ditinjau dari *Maṣlahah Al-Mursalah*, jadi perbedaannya adalah dalam penelitian sebelumnya peneliti hanya meneliti bagaimana penerapan hak cuti haidnya tanpa ditinjau dari sudut *Maṣlahah Al-Mursalah*.

Hasil Penelitian Sali Susiana "*Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme*". Penelitian ini menyimpulkan bahwa peraturan perundang – undangan yang mengatur tentang hak – hak pekerja perempuan sudah banyak namun sampai saat ini belum semua hak pekerja perempuan tersebut dapat dipenuhi, baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Penelitian tersebut menitik beratkan pada hak–hak tenaga kerja perempuan menyeluruh dan dipandang dari segi feminisme.²¹

²⁰Elyana Kartikawati Nampira,"Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang",*Skripsi*, Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Semarang,2015,hlm. 68

²¹Sali Susiana, *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme*, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI. Vol 8 No 2 Desember 2017, hlm. 220

Sedangkan dalam skripsi ini menitikberatkan pada hak cuti haid yang terkandung dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menggunakan perspektif *Maâlahah Al-Mursalah*.

Hasil Penelitian Normiana “ *Analisis Pemberian Cuti Bagi Pekerja Perempuan pada PT Japfa Comfeed Kota Makassar* “. Penelitian ini menyimpulkan implementasi pemberian cuti kepada pekerja perempuan di PT. Japfa sudah terlaksana namun belum optimal, karena pekerja perempuan malu mengajukan cuti haid disebabkan tempat permohonan cuti staffnya laki-laki dan haid yang tidak teratur. Hambatan yang dialami bagi pekerja perempuan dalam memperoleh cuti adalah adanya sebagian karyawan atau pekerja yang belum memahami tentang tata cara atau prosedur permohonan cuti. Penelitian tersebut menitikberatkan pada pemberian cuti untuk tenaga kerja perempuan yang ingin mengajukan permohonan cuti tidak hanya cuti haid namun cuti yang menjadi hak dari tenaga kerja perempuan.²² Sedangkan dalam skripsi ini menitikberatkan hak cuti haid dalam undang-undang ketenagakerjaan dan kemudian ditinjau dari sudut pandang *Maâlahah Al-Mursalah*.

²² Normiana , *Analisis Pemberian Cuti Bagi Pekerja Perempuan pada PT Japfa Comfeed Kota Makassar*, Jurusan PPKn Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.2014. hlm. 63

G. Metode Penelitian

Demi mewujudkan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah maka penelitian ini dalam mengumpulkan data terkait dan mendeskripsikannya serta menyimpulkan menggunakan metode sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial tentunya bersifat apa adanya, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.²³ Adapun yang menjadi objek penelitian di sini adalah tentang Hak Cuti Haid di PT Inti Sukses Garmino dipandang dari *Maṣlahah Al-Mursalah* .

2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Untuk mendapatkan data yang valid, tempat yang dijadikan sebagai lokasi penelitian adalah PT Inti Sukses Garmino lokasi ini dipilih karena berdasarkan dari data sementara dan informasi tentang cuti haid yang berada lokasi tersebut dan waktu penelitiannya akan dilaksanakan tanggal 20 Februari - 20Maret 2020.

²³Cholid Narbuko dan Abu Achmad, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), hlm. 46

3. Sumber Data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait serta melakukan observasi untuk membahas objek yang diteliti dari permasalahan yang terjadi di lapangan.²⁴ Wawancara tersebut menggunakan teknik sampling yaitu dengan memilih tenaga kerja wanita secara *accidental sampling*. yang nantinya akan diperoleh langsung dari PT Inti Sukses Garmino.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tidak resmi, buku-buku yang berhubungan dengan obyek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undangan.²⁵ Sumber data tersebut diperoleh dari dokumen, buku-buku, artikel, jurnal, terjemahan kitab dan tulisan-tulisan mengenai hak cuti haid dan *Ma'slahah Al-Mursalah*

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian.²⁶ Dengan terjun langsung di

²⁴Haris Herdiansyah, *Wawancara, Observasi, dan Focus Groups*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 9

²⁵ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 86

²⁶Endang Widi Winarni, *Teori dan Pratik Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, (Jakarta: PT Cahaya Prima Santosa, 2018), hlm 80

lapangan, peneliti akan mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif karena peneliti tidak hanya mengumpulkan data tetapi juga akan dapat merasakan suasana sosial yang diteliti.²⁷ Observasi langsung ini akan dilakukan secara langsung di PT Inti Sukses Garmino. Observasi ini dilakukan dengan tujuan melihat langsung kondisi para pekerja, fasilitas PT Inti Sukses Garmino untuk menunjang kesejahteraan dan kesehatan karyawan, salah satunya unit kesehatan untuk para karyawan.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.²⁸ Jenis wawancara ini adalah wawancara terstruktur, hal ini dipilih karena dalam melakukan wawancara penulis menggunakan pedoman wawancara agar pembicaraan tidak meluas dan fokus terhadap pokok permasalahan. Penulis akan mewawancarai 2 personalia PT Inti Sukses Garmino dan 10 karyawan dengan teknik *accidental sampling*, yaitu ketika penulis datang ke lapangan dan bertemu dengan karyawan maka itu yang akan dijadikan narasumber.

²⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 15

²⁸ S. Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 113

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai suatu hal atau variabel yang berupa catatan, buku-buku, surat kabar dan sebagainya.²⁹

Dokumentasi ini akan diperoleh ketika penulis mewawancarai dari pihak PT Inti Sukses Garmino dan sejumlah tenaga kerja wanita.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah teknik analisis data deduktif : metode yang bermula pada pengetahuan yang bersifat umum ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.³⁰ Pada penelitian ini penulis menjelaskan dan menggambarkan dari keadaan dan kemudian di analisis menggunakan *Maṣlaḥah Al-Mursalah*.

Miles dan Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Aktivitas dalam analisis meliputi:

²⁹Surharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung:PT.Tarsito, 1992), hlm. 15

³⁰V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*, (Yogyakarta:Pustakabaru press2018), hlm. 103

a. Reduksi data (*data reduction*).

- 1) Meringkaskan data kontak langsung dengan orang, kejadian dan situasi di lokasi penelitian.
- 2) Pengkodean.
- 3) Pembuatan catatan obyektif
- 4) Penyimpanan data.
- 5) Analisis data selama pengumpulan data merupakan pembuatan memo

Proses reduksi data dapat dilakukan dengan mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi tersebut diharapkan wawasan peneliti akan berkembang, data hasil reduksi lebih bermakna dalam menjawab pertanyaan penelitian.

b. Penyajian data (*data display*)

Pada tahap ini peneliti banyak terlibat dalam kegiatan penyajian atau penampilan (*display*) dari data yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya, mengingat bahwa peneliti kualitatif banyak menyusun teks naratif.

c. Verifikasi (*conclusion drawing/verification*).³¹

Langkah verifikasi yang dilakukan peneliti masih tetap terbuka untuk menerima masukan data, walaupun data tersebut adalah data yang tergolong tidak bermakna. Namun demikian pada tahap ini sebaiknya telah memutuskan antara data yang mempunyai makna dengan data yang tidak diperlukan atau tidak bermakna. Data yang dapat diproses dalam analisis lebih lanjut seperti absah, berbobot, dan kuat sedang data lain yang tidak menunjang, lemah, dan menyimpang jauh dari kebiasaan harus dipisahkan.³²

H. Sistematika Penulisan

Bab Pertama, Pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab Kedua, Landasan Teori yaitu berisikan tentang pengertian tenaga kerja secara umum, hak-hak tenaga kerja menurut Undang-undang No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Konsep dan Analisis Gender, pengertian haid, dasar hukum haid, serta lamanya haid, dan juga berisikan teori tentang *Maṣlahah Al-Mursalah*.

³¹Academia.edu, “Analisis Data Penelitian Kualitatif Model Miles dan Huberman”, dikutip <https://scholar.google.co.id> diakses 19 januari 2020 hlm. 4

³²*Ibid.*, hlm. 7

Bab Ketiga, memuat tentang penerapan hak cuti pada PT Inti Sukses Garmino sesuai dengan peraturan perundang –undangan yaitu Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Bab Keempat. Pada bab ini penulis akan menganalisis sesuai dengan rumusan masalah yaitu penerapan hak cuti haid pada PT Inti Sukses Garmino dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pandangan *Maṣlahah Al-Mursalah* terhadap Hak Cuti Haid dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Inti Sukses Garmino.

Bab Kelima, memuat penutup, yaitu menjawab dari semua rumusan masalah, kemudian saran yang berisikan berbagai hal yang dirasa belum dilaksanakan atau belum ada pada obyek penelitian.

BAB II
TINJAUAN HAK CUTI HAIK DALAM UNDANG-UNDANG NO 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN *MASLAHAH AL-*
MURSALAH

A. Tenaga Kerja

1. Pengertian

- a. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹

Pekerja perempuan dalam hukum ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan tidak ada pengertian khusus. Menurut Abdul Rachmad Budiono yang dimaksudkan perempuan adalah orang perempuan dewasa. Pembatasan dan larangan bagi pekerja perempuan dimaksudkan untuk melindungi pekerja perempuan dari norma kesusilaan maupun untuk menjaga fisiknya karena secara kodrati fisik wanita lebih lemah dibandingkan dengan pria.

¹Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok:PT RajaGrafindo Persada,2019), hlm 35

2. Hak-hak Tenaga Kerja Wanita

a. Hak Cuti Haid

Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.²

Beberapa perusahaan besar, sering menggunakan istilah cuti haid pada karyawan yang mayoritas perempuan. Konsep cuti haid, memang ditujukan pada pekerja perempuan yang merasa bahwa cuti haid itu memang diperlukan karena itu merupakan hak khusus yang diberikan. Konsep cuti haid, merupakan cuti khusus yang diberikan oleh perusahaan untuk menghormati kaum perempuan yang secara kodrati demikian.³

b. Hak Cuti Hamil dan Melahirkan

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

² Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

³Ria Nurendah, Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid,*Artikel Ilmiah*, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang, 2014 ,hlm.10

c. Hak perlindungan selama kehamilan.

Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.⁴ Oleh karena itu, perusahaan wajib menjamin perlindungan untuk tenaga kerja wanita sedang hamil, karena pekerja yang hamil berada dalam kondisi rentan.

d. Hak Cuti Keguguran

Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

e. Hak untuk Menyusui dan Memeras Asi

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

f. Peraturan lembur, Shif malam dan Jam kerja.

Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan

⁴ Undang - Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi; dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

g. Hak untuk tidak di PHK karena menikah, hamil dan melahirkan.

Perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh wanita karena menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.⁵

B. Gender

1. Konsep Gender

Secara umum konsep gender prinsipnya mengacu pada peran dan tanggung jawab sebagai perempuan dan sebagai laki-laki yang diciptakan dan terinternalisasi dalam kebiasaan dan kehidupan keluarga, dalam budaya-masyarakat dimana kita hidup; termasuk harapan-harapan yang diinginkan bagaimana harusnya menjadi perempuan dan bagaimana menjadi seorang laki-laki, baik harapan atas sifat-sifatnya, sikap maupun

⁵Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

perilakunya. Gender dapat didefinisikan sebagai perbedaan peran, atribut, sikap tindak atau perilaku yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat atau yang dianggap masyarakat pantas untuk laki-laki dan perempuan.⁶ Gender sebagai fenomena sosial berarti sebab akibat atau implikasi sosial (kemasyarakatan) yang muncul dalam masyarakat karena perbedaan yang didasarkan pada perbedaan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Akibat - akibat sosial ini bisa berupa pembagian kerja, sistem penggajian, proses sosialisasi dan sebagainya. Gender sebagai fenomena budaya berarti akibat-akibat atau implikasi dalam budaya (yaitu pada pola dan isi pemikiran) yang muncul dalam masyarakat karena adanya klasifikasi dualistik yang didasarkan pada perbedaan antara laki dan perempuan.⁷

2. Alat analisis dalam setiap tahap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan berupa Parameter Kesetaraan Gender, yang di dalamnya terdapat indikator-indikator mengenai kesetaraan gender yang terdiri dari:

- a. Akses

Mempertimbangkan bagaimana memperoleh kesempatan yang setara antara laki-laki dan perempuan untuk setiap sumber daya yang akan

⁶ Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, Kementerian dalam Negeri Republik Indonesia, " *Parameter Kesetaraan Gender dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*", Cet 2, Tahun 2012, hlm 22

⁷ Faqih, Mansour, " *Gender dan Transformasi Sosial*", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997), hlm. 12

diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, sehingga norma-norma hukum yang dirumuskan mencerminkan keadilan dan kesetaraan gender.

b. Partisipasi

Memperhatikan apakah Peraturan Perundang-undangan memberikan kesempatan yang setara bagi laki-laki dan perempuan dalam melaksanakan hak dan kewajibannya dalam setiap kebijakan dan program pembangunan.

c. Kontrol

Menganalisis apakah norma hukum yang dirumuskan dalam Peraturan Perundangan dengan memuat ketentuan yang setara berkenaan dengan relasi kekuasaan antara laki-laki dan perempuan untuk melaksanakan hak dan kewajibannya.

d. Manfaat

Analisis apakah norma hukum yang dirumuskan dapat menjamin bahwa suatu kebijakan atau program akan menghasilkan manfaat yang setara bagi laki-laki dan perempuan di kemudian hari.⁸

⁸ Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, Kementerian dalam Negeri Republik Indonesia,” Parameter Kesetaraan Gender dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan”, Cet 2, Tahun 2012, hlm 43

C. Haid dalam Hukum Islam

1. Pengertian Haid

Haid atau menstruasi menurut arti bahasa adalah mengalir. Sedangkan menurut arti syar'i adalah darah yang keluar dari pangkal rahim seorang wanita dalam keadaan sehat dan menurut kebiasaan, bukan karena melahirkan dan keluar pada waktu-waktu tertentu.⁹

2. Dasar Hukum

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْمَحِيضِ ۖ قُلْ هُوَ أَذًى فَأَعْتَزِلُوا النِّسَاءَ فِي الْمَحِيضِ ۖ وَلَا تَقْرُبُوهُنَّ حَتَّىٰ يَطْهُرْنَ ۖ فَإِذَا تَطَهَّرْنَ فَأْتُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ أَمَرَكُمُ اللَّهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ التَّوَّابِينَ وَيُحِبُّ الْمُتَطَهِّرِينَ

Artinya:

*Mereka bertanya kepadamu tentang haidh. Katakanlah: "Haidh itu adalah suatu kotoran". Oleh sebab itu hendaklah kamu menjauhkan diri dari wanita di waktu haidh; dan janganlah kamu mendekati mereka, sebelum mereka suci. Apabila mereka telah suci, maka campurilah mereka itu di tempat yang diperintahkan Allah kepadamu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaubat dan menyukai orang-orang yang mensucikan diri.*¹⁰

Dan hadist Rasulullah Sallallahu 'Alaihi wa Sallam Sebagai berikut:

⁹ M Nufail, *Kupas Tuntas Darah Wanita*, (Pasuruan: Alfalah Print, 2012), hlm. 4

¹⁰ Kementrian Agama RI, *Alquran dan terjemahannya* : New Cordova (Bandung: Syamsil Quran, 2012), QS. Al-Baqarah 2:222

“Sesungguhnya haid ini yang telah menetapkan Allah atas anak-anak putri Nabi Adam As.” (HR. Bukhari dan Muslim dari ‘Aisyah Ra.).¹¹

3. Lamanya Waktu Haid dan Sucinya

Waktu *Haidl* Paling singkat waktu berlangsungnya *haidl* adalah sehari semalam (24 jam) dan paling lamanya masa *haidl* adalah 15 hari, pada umumnya wanita mengeluarkan darah *haidl* selama 6 atau 7 hari. Sedangkan paling sedikitnya masa suci antara dua *haidl* adalah 15 hari, dan pada umumnya masa suci adalah 23 hari apabila *haidnya* 7 hari, atau 24 hari apabila *haidnya* 6 hari. Tidak ada batas maksimal untuk masa suci yang memisahkan antara dua *haidl*, sebab ada kalanya wanita mengalami *haidl* 3 bulan sekali, bahkan bisa terjadi masa suci antara dua *haidl* pada sebagian wanita bertahun-tahun. Perlu diketahui bahwa setiap wanita mengeluarkan darah *haidl* setiap bulannya minimal 24 jam, cuma biasa terbagi menjadi beberapa hari.¹²

Seorang wanita mengeluarkan darah yang dihukumi *haid* adalah sekurang-kurangnya masa sehari semalam atau 24 jam, baik selama 24 jam itu darah keluar terus menerus, atau terputus-putus selama 15 hari dan malam. Yakni suatu tempo keluar darah di tempo lain putus darah, yang

¹¹Muh Lukman Firmansyah, *Problematika Darah Wanita*, Yayasan Wakaf Rifa'iyah Pondok Pesantren Rifa'iyah Terpadu “Syaiikh Ahmad Rifa’i” Aramaram Bulak Rowosari Kendal Jawa Tengah, Tahun 2007, hlm. 11

¹²*Ibid.*, hlm 5

seandainya mengeluarkan darahnya itu terjumlah cukup 24 jam, hal ini dihukumi darah haid, asalkan semuanya itu masih didalam 15 hari dan malam. Sehingga, apabila darah yang keluar jumlahnya tidak cukup 24 jam, tidaklah dihukumi darah haid, melainkan dihukumi darah *istiha-dlat*. Bahwa yang dimaksud dengan *bil ittishal* atau terus menerus yaitu seumpama kapuk kapas dimasukkan ke dalam kemaluan wanita, masih adanya darah itu, masih dihukumi mengeluarkan darah, sekalipun darah tidak sampai ke luar ke tempat yang wajib dibasuh ketika *istinja'* (bersuci). Adapun sebanyak-banyaknya seorang wanita mengeluarkan darah haid adalah 15 hari dan 15 malam. Pada kebiasaanya, mengeluarkan darah haid selama 6 atau 7 hari dan malam. Semuanya ini berdasarkan hasil penelitian Imam Syafi'i Ra kepada wanita Arab di Timur Tengah. Adapun paling lamanya seorang wanita mengeluarkan darah haid adalah 15 hari dan malam.

Sekurang-kurangnya suci yang memisahkan antara satu haid dengan haid yang lain ialah 15 hari dan 15 malam. Adapaun sebanyak-banyaknya suci tidak ada batasnya, bahkan kadang sudah tidak keluar darah haid lagi, karena usia atau keadaan. Dan pada kebiasaannya suci tersebut melihat kepada kebiasaannya haid. Apabila haidnya enam hari, maka sucinya adalah 24 hari, dan apabila haidnya itu tujuh hari, maka sucinya adalah 23

hari.¹³ Darah yang keluar dari kemaluan seorang wanita yang sedang hamil adalah termasuk darah haid, apabila lamanya sehari semalam serta tidak lebih dari 15 hari dan malamnya, dan mengeluarkan darah tersebut sebelum melahirkan anak. Seorang wanita ketika mengeluarkan darah haid dengan terputus putus, semuanya dihukumi haid, baik ketika mengeluarkan darah atau ketika putus yang ada sela-selanya itu.¹⁴

4. Warna Darah Haid

- a. Warna merah dan hitam adalah warna darah haid yang disepakati para ulama.
- b. Warna merah, maksudnya adalah darah yang berwarna seperti darah kotor, begitu pula warna turabiyah, yaitu seperti warna tanah. Menurut mazhab Hanafi warna kemerahan ataupun darah yang berwarna kemerahan, adalah darah haid juga.
- c. Darah berwarna keruh, yaitu antara warna putih dan hitam, maka darah dengan warna seperti itu, menurut mazhab Hanafi di kategorikan sebagai darah haid pada hari-hari menjelang berakhirnya haid. Adapun darah seperti itu yang keluar pada hari-hari pertama haid, menurut Abu

¹³Muh Lukman Firmansyah, *Problematika Darah Wanita*, Yayasan Wakaf Rifa'iyah Pondok Pesantren Rifa'iyah Terpadu "Syaiikh Ahmad Rifa'i" Aramaram Bulak Rowosari Kendal Jawa Tengah, Tahun 2007, hlm. 14

¹⁴*Ibid.*, hlm. 15

Hanifah dan Muhammad juga dikategorikan sebagai darah haid. Abu Yusuf berkata, “*itu bukan darah haid*”.

- d. Warna hijau, apabila wanita biasa haid dengan warna darahnya hijau maka dihukum haid. Kemungkinan hal itu bisa terjadi karena gizi buruk.

Sifat darah haid adalah kental, merah kehitam-hitaman dan memiliki bau yang kurang sedap dan berbeda dengan bau darah yang lainnya. Bau busuk yang terjadi ini adalah akibat dari sel-sel telur yang sudah mati.¹⁵

5. Wanita yang biasa menjalani masa haid

Yaitu wanita yang mempunyai hari-hari tertentu pada setiap bulannya untuk menjalani masa haidnya. Pada hari-hari tersebut, ia harus meninggalkan shalat, puasa dan hubungan badan. Sebagian dari para ulama berpendapat bahwa wanita yang menjalani haid melebihi dari hari yang biasanya maka hendaklah dia bersuci selama tiga hari dan setelah itu melaksanakan mandi dan kerjakan sholat.¹⁶

6. Permulaan Haid

Seorang wanita baru dianggap mengeluarkan darah haid apabila keluarnya ketika berusia 9 tahun *taqribiyah*, dengan perhitungan tahun *qamariyah*.

¹⁵ Nonon Saribanon dkk, *Haid dan Kesehatan Menurut Ajaran Islam*, (Jakarta Selatan: Sekolah Pascasarjana Universitas Nasional, 2016), hlm. 23

¹⁶ Syaikh kamil muhammad uwaidah, *Fiqih Wanita Edisi Lengkap*, (Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar, 2015), hlm. 73

Yang dimaksud berusia 9 tahun *taqribiyah* adalah usia 9 tahun kurang 16hari di mana pada waktu itu tidak cukup untuk paling sedikitnya masa haid (24 jam) dan paling sedikitnya masa suci (15 hari, 15 malam.¹⁷

- a. Batas mulai haidadalah 9 tahun kurang 16 hari;

Contoh: Anak perempuan mengeluarkan darah 20 hari sebelum umur 9 tahun, jadi jika 4 hari sebelumnya darah keluar maka darah tersebut darah *istiqadloh*, 15 hari haid, 1 hari akhir *istiqadloh*.

- b. Lama darah haid keluar paling sedikit 1 hari 1 malam atau 24 jam.

Walaupun tidak lancar selama dalam 15 hari.¹⁸

D. Maṣlaḥah mursalah

1. Pengertian *Maṣlaḥah Al-Mursalah*

Maṣlaḥah berasal dari kata *shalaha* (صلح) dengan penambahan “alif” di awalnya yang secara arti kata bearti “baik” lawan dari kata “buruk” atau “rusak”. Ia adalah mashdar dengan arti kata *shalah*(صلح), yaitu “manfaat” atau terlepas daripadanya kerusakan. Pengertian *maṣlaḥah* dalam bahasa arab bearti “perbuatan-perbuatan yang mendorong kepada kebaikan manusia.”

¹⁷ *Ibid.*, hlm 6

¹⁸ Haid dan Permasalahannya. *Design of Al-Ba Comp by license of: pontren salafy jam'iyatul qubro*. Sukorejo sempu andong boyolali, hlm 2

Perbedaan Pendapat Para Ulama tentang *Maṣlaḥah Mursalah*

- a. Al-Ghazali menjelaskan bahwa menurut asalnya *Maṣlaḥah* itu berarti sesuatu yang mendatangkan manfaat (keuntungan) dan menjauhkan mudarat (kerusakan), namun hakikat dari *Maṣlaḥah* adalah

المحافضة على مقصود الشرع

“Memelihara tujuan syara’ (dalam menetapkan hukum)”

Sedangkan tujuan syara’ dalam menetapkan hukum itu ada lima, yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.¹⁹

- b. Al-Khawarizmi memberikan definisi yang hampir sama definisi diatas, yaitu:

“Memelihara tujuan syara’ (dalam menetapkan hukum) dengan cara menghindarkan kerusakan dari manusia”.²⁰

- c. Al-‘Izz ibn Abdi al-Salam dalam kitabnya, *Qawa’id al-Ahkam*, memberikan arti *Maṣlaḥah* dalam bentuk hakikinya dengan kesenangan dan kenikmatan”sedangkan bentuk *majazi-nya* adalah “sebab-sebab yang mendatangkan kesenangan dan kenikmatan”.

¹⁹ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, (Jakarta:Kencana,2008), hlm. 367

²⁰ *Ibid.*, hlm. 368

d. Al-Syatibi mengartikan *maṣlaḥah* itu dari dua pandangan, yaitu dari segi terjadinya *maṣlaḥah* dalam kenyataan dan dari segi tergantungnya tuntutan syara' kepada *maṣlaḥah*.

1) Dari segi terjadinya *maṣlaḥah* dalam kenyataan.

Sesuatu yang kembali kepada tegaknya kehidupan manusia, sempurna hidupnya, tercapai apa yang dikehendaki oleh sifat syahwati dan akalnya secara mutlak.

2) Dari segi tergantungnya tuntutan syara' kepada *maṣlaḥah*, yaitu kemaslahatan yang merupakan tujuan dari penetapan hukum syara'.

e. Al-Thufi menurut yang dinukil oleh Yusuf Hamid al-'Alim dalam bukunya *al-Maqashid al-Ammah li al-Syari'ati al-Islamiyah* mendefinisikan masalah sebagai berikut:

“Ungkapan dari sebab yang membawa kepada tujuan syara' dalam bentuk ibadat atau adat”.²¹

f. Yusuf Hamid dalam kitab *Al-Maqasid* menjelaskan keistimewaan *maṣlaḥah syar'i* itu dibanding dengan *maṣlaḥah* dalam artian umum sebagai berikut:

1) Yang menjadi sandaran dari *maṣlaḥah* itu selalu petunjuk syara', bukan semata berdasarkan akal manusia, karena akal manusia, karena akal manusia itu tidak sempurna, bersifat relatif dan

²¹*Ibid.*, hlm. 369

subyektif, selalu dibatasi waktu dan tempat, serta selalu terpengaruh lingkungan dan dorongan hawa nafsu.

2) Pengertian *maṣlaḥah* atau buruk dan baik dalam pandangan syara' tidak terbatas untuk kepentingan dunia saja tetapi juga untuk akhirat, tidak hanya untuk kepentingan semusim, tetapi berlaku untuk sepanjang masa.

3) *Maṣlaḥah* dalam artian syara' tidak terbatas pada rasa enak dan tidak enak dalam artian fisik jasmani saja, tetapi juga enak dan tidak enak dalam artian mental-spiritual atau secara ruhaniyah.²²

Menurut pengarang kamus *Lisan Al-Arab* menjelaskan pengertian *maṣlaḥah* dari dua arah yaitu *maṣlaḥah* yang mempunyai arti *al - salah* dan *maṣlaḥah* sebagai bentuk tunggal (mufrad) dari kata *al - masalih* yang mengandung arti suatu bentuk adanya manfaat baik secara asal maupun melalui suatu proses, yang menghasilkan kenikmatan dan manfaat ataupun pencegahan dan penjagaan.²³

²²*Ibid.*, hlm. 370

²³Rachmat Syafe'I, *Ilmu Ushul Fiqih*. (Bandung : CV. Pustaka Setia, 1999), cet. Ke-1 hlm.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia *maṣlaḥah* mempunyai arti “sesuatu yang mendatangkan kebaikan, manfaat dan guna” sementara kemaslahatan berarti kegunaan, kebaikan, manfaat dan kepentingan.²⁴

2. Arti *Maṣlaḥah Mursalah*

Maṣlaḥah mursalah terdiri dari dua kata yang hubungan keduanya dalam bentuk sifat *maushuf* atau dalam bentuk khusus yang menunjukan bahwa ia merupakan bagian dari *al-maṣlaḥah*. *Al-Mursalat* (المرسلة) adalah isim *maf'ul* (obyek) dari *fi'il madhi* (kata dasar) dalam bentuk tsulasi (kata dasar yang tiga huruf), yaitu *رسل* dengan penambahan huruf alif di pangkalnya, sehingga menjadi *رسل* ١. Secara etimologis (bahasa) artinya “terlepas”, atau dalam arti bebas. Kata “terlepas” dan “bebas” di sini bila dihubungkan dengan kata *maṣlaḥah* maksudnya adalah “terlepas atau bebas dari keterangan yang menunjukan boleh atau tidak bolehnya dilakukan.”²⁵

²⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), cet. Ke-2 hlm. 634

²⁵ *Ibid.*, hlm. 377

Ada beberapa rumusan definisi yang berbeda tentang *maṣlaḥah mursalah* ini, diantaranya:

- a. Al-Ghazali dalam kitab al-Mustasyfa merumuskan *maṣlaḥah mursalah* sebagai berikut:

“Apa-apa (maṣlaḥah) yang tidak ada bukti baginya dari syara’ dalam bentuk nash tertentu yang membatalkannya dan tidak ada yang memerhatikannya”.²⁶

Maṣlaḥah menurut asal katanya adalah mendatangkan manfaat atau menjauhkan madharat. Bahwasanya mendatangkan manfaat dan menjauhkan madharat adalah merupakan tujuan penciptaan, dan kebaikan penciptaan adalah mendapatkan apa yang dituju. Arti dari *Maṣlaḥah* yang dimaksud adalah menjaga atau melestarikan maksud syari’at. Tujuan syariat bagi manusia ada lima yaitu menjaga agama, jiwa, harta, keturunan dan akalanya. Maka setiap apa yang berkaitan dengan menjaga pondasi yang lima tersebut adalah *Maṣlaḥah*. Jika terlewat dari lima landasan tersebut itu adalah kerusakan dan cara mencegahnya adalah masalah. Dan jika kami memutlakkan makna yang tepat dan imajinatif (dipermasalahan *qiyas*) kami menginginkan jenis tersebut. Lima prinsip ini menjaganya merupakan termasuk pada

²⁶ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, (Jakarta:Kencana,2008), hlm. 369

tingkatan yang penting, itu merupakan tingkatan-tingkatan paling kuat di *Maṣlaḥah*.²⁷

- b. Al-Syaukani dalam kitab *Irsyad al-Fuhul* memberikan definisi:

“Maṣlaḥah yang tidak diketahui apakah Syari’i menolaknya atau memperhitungkannya”.

- c. Ibnu Qudamah dari ulama Hanbali memberi rumusan:

“Mashlahat yang tidak ada bukti petunjuk tertentu yang membatalkannya dan tidak pula yang memperhatikannya”.

- d. Abd al-Wahhab al-Khallaf memberi rumusan berikut:

“Maṣlaḥah mursalah ialah mashlahat yang tidak ada dalil syara’ datang untuk mengakuinya atau menolaknya”.

Dari beberapa rumusan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan tentang hakikat dari *maṣlaḥah mursalah* tersebut, sebagai berikut:

- 1) Ia adalah sesuatu yang baik menurut akal dengan pertimbangan dapat mewujudkan kebaikan atau menghindarkan keburukan bagi manusia;
- 2) Apa yang baik menurut akal itu juga selaras pula dengan tujuan syara’ dalam menetapkan hukum;

²⁷Al Ghazali, *Kitab Al-Mustashfa min ilmi al ushul* . diterjemahkan oleh Asrof Multazam pada 17 Maret 2020 Pukul 07.42

- 3) Apa yang baik menurut akal dan selaras pula dengan tujuan syara' tersebut tidak ada petunjuk syara' secara khusus yang menolaknya, juga tidak ada petunjuk syara' yang mengakuinya.²⁸

3. Tingkatan *Maṣlaḥah Mursalah*

Tingkatan *maṣlaḥah* dalam kehidupan manusia yang digunakan dan bermanfaat bagi mereka sangatlah beragam bentuk dan coraknya. Apabila singkat bentuk-bentuknya yang terpenting menurut pembagian para ulama', maka bisa diperoleh 5 kemashlahatan utama yang universal.²⁹

- a. Kemashlahatan agama (*maslaah ad - din*), Islam harus terpelihara daripada ancaman orang-orang yang tidak bertanggung jawab yang hendak merusakkan akidahnya, ibadah, dan akhlaknya. atau yang mencampuradukkan kebenaran ajaran Islam dengan berbagai paham dan aliran yang batil. Agama Islam memberi perlindungan dan kebebasan bagi penganut agama lain untuk meyakini dan melaksanakan ibadah menurut ajaran agama yang dianutnya. Agama Islam tidak memaksa kepada penganut agama lain meninggalkan agamanya supaya masuk ke dalam Islam.
- b. Kemashlahatan jiwa (*maṣlaḥah an-nafs*), Islam mensyariatkan pemenuhan kebutuhan biologis manusia berupa sandang, pangan, dan

²⁸ *Ibid.*, hlm. 379

²⁹ Ahmad Al Raysuni dan Muhammad Jamal Barut, *Ijtihad Antara Teks, Realitas, dan Kemashlahatan Sosial*, (Jakarta: Erlangga, 2002), hlm. 19.

papan, begitu pula hukum qisas atau diyaat bagi orang yang melakukan kewenangan terhadap keselamatan jiwa orang lain dan lain sebagainya

- c. Kemashlahatan terhadap akal (*maṣlahah al-‘aql*), Islam mensyariatkan larangan minum minuman keras dan segala sesuatu yang dapat merusak akal, dan menjatuhkan hukuman bagi setiap orang yang melanggarnya dan lain sebagainya.
- d. Kemaslahatan reproduksi dan berkeluarga (*maṣlahah an-nasl*), Islam mensyariatkan larangan perzinaan, menuduh zina terhadap perempuan muhsanat, dan menjatuhkan pidana bagi setiap orang yang melakukannya.
- e. Kemashlahatan terhadap harta benda (*maṣlahah al - mal*), Islam mensyariatkan larangan mencuri dan menjatuhkan pidana potong tagan bagi setiap orang yang melakukannya, begitu pula larangan riba, bagi setiap orang yang membuat rusak atau hilangnya barang orang lain dan lain sebagainya.³⁰

Untuk menjaga lima kemashlahatan di atas dengan melalui dua cara, yaitu :

- 1) Dari segi adanya (*min nahiyyati al-wujud*)

³⁰ Saifudin Zuhri, *Ushul Fiqih Akal* . . . , hlm. 105-106

Dengan cara menjaga dan memelihara hal-hal yang dapat melanggengkan keberadaannya.

2) Dari segi tidak ada (*min nahiyyati al-'adam*)

Dengan cara mencegah hal-hal yang menyebabkan ketiadaannya.³¹

Larangan melewati prinsip-prinsip yang lima ini dan mengancamnya merupakan hal yang mustahil bagi agama untuk merasa bosan, begitu juga dengan syari'at-syari'at. Dikarenakan hal tersebut merupakan kebaikan bagi para makhluk. Oleh karena itu, syari'at tidak berselisih pendapat tentang haramnya orang kafir, membunuh, zina, mencuri dan minum sesuatu yang memabukkan.³²

4. Jenis-jenis *Maṣlaḥah Mursalah*.

a. Dari segi kekuatannya sebagai hujah dalam menetapkan hukum,

maṣlaḥah ada tiga macam yaitu:

1) *Maṣlaḥah Dharūriyah* (المصلحة الضرورية) adalah kemaslahatan yang

keberadaannya sangat dibutuhkan oleh kehidupan manusia, artinya kehidupan manusia tidak punya arti apa-apa bila satu saja dan prinsip yang lima itu tidak ada.

³¹Ahmad Hafidh, *Meretas Nalar Syari'ah Konfigurasi Pergulatan Akal dalam Pengkajian hukum Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 181

³²Al Ghazali, *Kitab Al-Mustashfa min ilmi al ushul* . diterjemahkan oleh Asrof Multazam pada 17 Maret 2020 Pukul 07.42

2) *Maṣlaḥah Hājiyah* (المصلحة الحاجية) adalah kemaslahatan yang tingkat

kebutuhan hidup manusia kepadanya tidak berada pada tingkat *dharūri*.

3) *Maṣlaḥah Tahsīniyah* adalah *maṣlaḥah* yang kebutuhan hidup manusia kepadanya tidak sampai tingkat daruri, juga tidak sampai tingkat haji, namun kebutuhan tersebut perlu dipenuhi dalam rangka memberi kesempurnaan dan keindahan bagi hidup manusia.³³

b. *Maṣlaḥah* dalam artian *munasib* itu dari segi pembuat hukum (Syari') memperhatikannya atau tidak, *maṣlaḥah* terbagi kepada tiga jenis, yaitu:

1) *Maṣlaḥah al-Mu'tabarah* (المصلحة المعتبرة), yaitu *maṣlaḥah* yang

diperhitungkan oleh syari. Maksudnya, ada petunjuk dari syar'i, baik langsung maupun tidak langsung, yang memberikan petunjuk pada adanya *maṣlaḥah* yang menjadi alasan dalam menetapkan hukum.³⁴

³³ *Ibid.*, hlm. 372

³⁴ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, (Jakarta:Kencana, 2008), hlm. 374

- 2) *Al-maṣlaḥah al-mulghah* yaitu sesuatu yang dianggap *maṣlaḥah* oleh akal pikiran, tetapi dianggap palsu karena kenyataannya bertentangan dengan ketentuan syariat.³⁵
- 3) *Al-maṣlaḥah mursalaat* yaitu apa yang dipandang baik oleh akal, sejalan dengan tujuan *syara'* dalam menetapkan hukum, namun tidak ada petunjuk *syara'* yang memperhitungkan dan tidak ada pula petunjuk *syara'* yang menolaknya.³⁶

5. Kehujjahan *Maṣlaḥah Mursalah*

- a. Praktek para sahabat yang telah menggunakan *Maṣlaḥah Mursalah* diantaranya:
 - 1) Sahabat mengumpulkan Al-Quran ke dalam beberapa mushaf. Padahal ini tidak pernah dilakukan di masa Rasulullah Saw. Alasan yang mendorong mereka melakukan pengumpulan ini karena *maṣlaḥah*, yaitu menjaga Al-Quran dari kepunahan atau kehilangan kemutawirannya karena meninggalnya sejumlah *hafidh* dari generasi sahabat.
 - 2) Umar bin Khatab RA memerintahkan para penguasa (pegawai negeri) agar memisahkan antara harta kekayaan pribadi dengan harta yang diperoleh dari kekuasaannya.

³⁵Satria Efendi, M Zein, *Ushul Fiqh*, (Jakarta:Kencana, 2017), hlm. 139

³⁶*Ibid.*, hlm. 376

- b. Adanya *maṣlaḥah* sesuai *Maqasid as-Syari'ah* (tujuan-tujuan syari'i), artinya dengan mengambil maslahat berarti sama dengan merealisasikan *Maqasid as-Syari'ah*. Oleh karena itu adalah wajib menggunakan dalil maslahat atas dasar bahwa ia adalah sumber hukum pokok (*ashl*) yang berdiri sendiri. Sumber hukum ini tidak keluar dari ushul (sumber-sumber pokok), bahkan terjadi sinkronisasi antara *maṣlaḥah* dan *maqasid as-Syari'ah*.
- c. Seandainya *maṣlaḥah* tidak diambil pada setiap kasus yang jelas mengandung *maṣlaḥah* selama berada dalam konteks *maṣlaḥah syar'iyah*, maka orang-orang mukallaf akan mengalami kesulitan dan kesempitan.³⁷

Alasan-alasan dari golongan yang tidak memakai dalil *maṣlaḥat*, sebagai berikut:

- a. *Maṣlaḥat* yang tidak didukung oleh dalil khusus akan mengarah pada salah satu bentuk pelampiasan dari keinginan nafsu yang cenderung mencari keenakan.
- b. *Maṣlaḥat* andaikan dapat diterima (*mutabaroh*) ia termaksud kedalam kategori *qiyas* dalam arti luas (Umum) andaikan tidak *mutabaroh* maka ia tidak tergolong *qiyas*. Adalah tidak bisa dibenarkan suatu

³⁷Muhamad Abu Zahrah, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2014), hlm 456

anggapan yang mengatakan bahwa suatu masa terdapat *Maṣlaḥatmutabroh* sementara maslahat itu tidak termaksud kedalam nash atau qiyas.

c. Dalil *Maṣlaḥat* tanpa berpegang pada nash terkadang akan berakibatan kepada suatu penyimpangan dari hukum syariat dan tindakan kelaliman terhadap rakyat dengan dalil *maṣlaḥat*.

d. *Maṣlaḥat* sebagai sumber hukum pokok yang berdiri sendiri.³⁸

6. *Maṣlaḥah Mursalah* Sebagai Metode Ijtihad

Jumhur Ulama sepakat dalam menggunakan *maṣlaḥa al mutabarah* namun tidak menempatkan sebagai dalil dan metode yang berdiri sendiri. Ia digunakan karena adanya petunjuk syara yang mengakuinya dalam bentuk ini sebagai metode ijtihad karena adanya petunjuk syara tersebut. Ia diamalkan dalam rangka pengamalan qiyas.

Terdapat kesepakatan ulama untuk tidak menggunakan maslaḥa dalam berijtihad. Karena meskipun ada *maṣlaḥah* nya menurut akal dan dianggap sejalan dengan tujuan syara namun bertentangan dengan dalil yang ada. Menurut jumhur ulama terdapat pertentangan nash dengan maslaḥa maka nash harus di dahulukan. Adanya perbedaan pendapat dikalangan ulama mengenai tentang penggunaan *Maṣlaḥah Mursalah* sebagai metode ijtihad adalah karena tidak ada dalil khusus yang menyatakan diterimanya masalah itu oleh syari baik secara langsung atau

³⁸ *Ibid.*, hlm. 460.

tidak langsung karena disebutkan diatas bahwa diamalkannya *Maṣlaḥah* itu oleh ulama adalah karena dukungan syari meskipun secara tidak langsung.³⁹

Imam malik sebagai yang mengeluarkan *Maṣlaḥah Mursalah* yang diikuti para pengikutnya sehingga sudah menjadi pendapat umum bahwa *Maṣlaḥah Mursalah* adalah dalilnya madzhab maliki. Ibnu al hajib dalam kitabnya *almuntaha* sebagai ulama senior bahwa madzhab maliki meluruskan bahwa menghubungkan pendapat ini ke imam malik adalah tidak benar, bahkan ia menukilkan pendapat kebanyakan ulama maliki bahwa *Maṣlaḥah Mursalah* itu tidak punya dasar yang kuat hingga harus ditolak.

Tentang pandangan ulama hanafi terhadap *Maṣlaḥah Mursalah* terdapat penukilan yang berbeda. Menurut Al Amidi banyak ulama yang berrangapan bahwa ulama hanafi tidak mengamalkannya. namun menurut ibnu khudamah sebagai ulama hanafi menggunakan *Maṣlaḥah Mursalah*.

Ulama syafiyah tampaknya tidak menngunakan *Maṣlaḥah Mursalah* dalam berijtihad pendapat ini didukung oleh almidi dan ibnu al hajib. Da;am kitabnya *al muntaha*. Imam syafifi sendiri tidak menyinggung dalam itab standarnya yakni *Arrisalah*. Namun, ada pula yang berangapan bahwa *Maṣlaḥah Mursalah* juga berlaku dalam kalangan

³⁹ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 380

Syafii. Al syatibih dari kalangan Syafii menukikan metode ini oleh ulama Syafii bahkan Al Ghazali sendiri sebagai pengikut Syafii ada menukikan satu versi pendapat yang mengatakan bahwa Imam Syafii menggunakan *Maṣlaḥah Mursalah* itu tersebut. Ibnu khudamah dari ulama hambali juga menukikan digunakannya *Maṣlaḥah Mursalah* oleh kalangan Syafiiyah. Dari uraian di atas bahwa sikap ulama mengenai penggunaan *Maṣlaḥah Mursalah* dalam berijtihad terbagi menjadi dua kelompok :

- a. Kelompok yang menolak penggunaan *maṣlaḥah mursalah*. Yang oleh al amidi yang digolongkan oleh mayoritas jumhur ulam.
- b. Kelompok yang menerima kemungkinan melakukan ijtihad menggunakan metode *maṣlaḥah mursalah*.⁴⁰

Adapun syarat-syarat khusus untuk dapat berijtihad dengan menggunakan *maṣlaḥah mursalah*, diantaranya:

- a. *Maṣlaḥah mursalah* itu adalah *maṣlaḥah* yang hakiki dan bersifat umum, dalam arti dapat diterima oleh akal sehat bahwa ia betul-betul mendatangkan manfaat bagi manusia dan menghundarkan mudarat dari manusia secara utuh.
- b. Yang dinilai akal sehat sebagai suatu *maṣlaḥah* yang hakiki betul-betul telah sejalan dengan maksud dan tujuan syara' dalam

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 382

menetapkan setiap hukum, yaitu mewujudkan kemashlahatan bagi umat manusia.

- c. Yang dinilai akal sehat sebagai suatu *maṣlaḥah* yang hakiki dan telah sejalan dengan tujuan syara' dalam menetapkan hukum itu tidak berbenturan dengan dalil syara' yang telah ada, baik dalam bentuk nash Al-Qur'an dan Sunah, maupun ijma' ulama terdahulu.
- d. *Maṣlaḥah mursalah* itu diamalkan dalam kondisi yang memerlukan, yang seadanya masalahnya tidak diselesaikan dengan cara ini, maka umat akan berada dalam kesempitan hidup, dengan arti harus ditempuh untuk menghindarkan umat dari kesulitan.⁴¹

Ulama berbeda pendapat tentang bolehnya mengikuti *maṣlaḥah mursalah*. Dan harus dijelaskan makna dan pembagiannya. Kami mengatakan: *Al-Maṣlaḥah* selain kesaksian syari'ah memiliki tiga bagian:

1. Syari'at memberikan kesaksian untuk dipertimbangkan
2. Kesaksian tentang ketidak absahannya
3. Syari'at tidak menyaksikan, baik karena ketidak absahannya maupun dapat dipertimbangkannya

Adapun yang diberikan kesaksian oleh syari' maka itu adalah argumentasi (hujjah). Dan hasilnya kembali ke qiyas, yaitu pengambilan hukum dari nash yang masuk akal dan *ijma'*.

⁴¹Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana,2008), hlm. 383

Bagian pertama: menimbang dari tata cara penanaman hukum dan pondasi yang menghasilkan. Contohnya: kami menghukumi bahwa semua yang memabukkan baik itu dari makanan maupun minuman, semuanya di haramkan, karena disamakan dengan khamar, hal tersebut diharamkan karena untuk menjaga akal yang mana itu merupakan dasar pembebanan hukum. Maka ketika syari'at mengharamkan sesuatu itu merupakan tanda memperhatikan kebaikannya.

Bagian kedua: kesaksian syari'at tentang ketidak absahanya. Contohnya: perkataan sebagian Ulama kepada para raja ketika berhubungan badan (jima') di siang hari bulan Ramadhan (wajib bagimu untuk berpuasa dua bulan berturut-turut). Maka ketika mengingkari hal tersebut tidak diperintahkan untuk membebaskan budak walaupun memiliki keluangan harta. Ulama berpendapat: “ *jika saya memerintahkannya untuk melakukan hal yang mudah baginya, dia akan berusaha untuk membebaskan budak disamping untuk memenuhi kebutuhan syahwatnya*”. masalahnya adalah mewajibkan puasa agar membuat jera baginya. Ini merupakan pernyataan yang salah, bertentangan dengan nash al-Quran dengan masalah, dan pembukaan bab ini mengarah pada perubahan semua batasan-batasan syari'at dan nash-nash al-Qur'an, disebabkan oleh perubahan kondisi. Kemudian jika hal ini diketahui oleh para ulama, maka raja-raja tidak akan memiliki kepercayaan pada fatwa mereka, mereka beranggapan bahwa semua itu merupakan apa yang difatwakan – bertentangan dengan pendapat mereka (para raja)-.

Bagian ketiga: Syari'at tidak menyaksikan, baik karena ketidak absahanya maupun dapat dipertimbangkannya melalui nash-nash al-Qur'an. Ini merupakan hal yang dipertimbangkan. Maka kami memberikan contoh dibagian yang lain. Yaitu Masalah ditinjau dari segi kekuatannya, terbagi menjadi:

- a. tingkat kepentingan
- b. kebutuhan
- c. berkaitan dengan perbaikan, dan menempati juga dari bagian kebutuhan.

Berkaitan juga dengan ujung dari masing-masing bagian yang menempati bagian penyempurnaan dan pelengkapannya. Adapun apa yang berkaitan dengan penyempurnaan dalam tingkat ini adalah: Perkataan kami: Analogi diamati dalam memenuhi hukum qisas, karena ini merupakan perintah untuk mencegah dan menyembuhkan, ini hanya dapat terjadi dengan cara yang sama. Dan seperti yang kami katakan: Sedikit dari khamar dilarang, karena itu menuntut banyak, dan anggur diqiyaskan terhadapnya. Ini tanpa yang pertama, dan oleh karena itu hukumnya berbeda-beda. Adapun pengharaman yang memabukkan, tidak ada hukum syari'at diatasnya, karena yang memabukkan menutup pembebanan hukum dan beribadah.⁴²

Tingkatan kedua: Apa yang termasuk dalam kategori tingkatan kebutuhan dari masalah-masalah dan tingkatan peristiwa-peristiwa. Seperti perintah seorang wali untuk menikahkan anak kecil perempuan dan anak kecil laki-laki, yang demikian itu

⁴² Al Ghazali, *Kitab Al-Mustashfa min ilmi al ushul* . diterjemahkan oleh Asrof Multazam pada 17 Maret 2020 Pukul 07.42

tidak terlalu penting, Tetapi dia membutuhkannya dalam perolehan masalah-maslahat dan pembatasan kompetensi khawatir akan terlewat darinya, serta untuk menerima kebaikan yang ditunggu dimasa yang akan datang. Ini tidak sama seperti perintah wali untuk mengasuh dan menyusuinya, membelikan pakaian dan makanan untuk dirinya, karena ini adalah keharusan dimana undang-undang yang berbeda yang diperlukan oleh masalah-maslahat manusia. Adapun pernikahan saat masa kanak-kanak, tidak ada syahwat padanya, dan tidak perlu untuk reproduksi. Sebaliknya, ia membutuhkannya untuk kehidupan yang baik dengan keluarganya dan sukunya, dan hal-hal semacam ini tidak diperlukan.

Tingkat ketiga: Yang tidak termasuk hal penting maupun yang dibutuhkan. Akan tetapi menempati tempat perbaikan dan kemudahan untuk hal-hal positif dan bermanfaat, dan untuk menjaga hubungan-hubungan dengan cara yang paling baik. Contohnya, kelayakan saksi yang diambil dari seorang budak, diterimanya fatwa dan riwayatnya, yang mana derajat dan tingkatan seorang budak itu rendah, kondisinya dan kedudukannya lemah didepan tuannya. Maka tidak layak untuk menyampaikan kesaksian. Adapun pengambilan penguasaan atau wali, itu merupakan tingkatan kebutuhan, dikarenakan sesuai dengan masalahat.⁴³

⁴³Al Ghazali, *Kitab Al-Mustashfa min ilmi al ushul* . diterjemahkan oleh Asrof Multazam pada 17 Maret 2020 Pukul 07.42

BAB III

GAMBARAN UMUM PT INTI SUKSES GARMINDO DAN PENERAPAN HAK CUTI HAIDDI PT INTI SUKSES GARMINDO

A. Gambaran Umum

1. Profil PT Inti Sukses Garmino

PT Inti Sukses Garmino, merupakan perusahaan PMDN yang terletak di Kawasan Berikat yang berada di Bawen, Semarang, Jawa Tengah. PT Inti Sukses Garmino memiliki dua gedung, dengan luas area 25.000 m² dan luas bangunan 10.000 m², yang dilengkapi dengan 1500 unit mesin modern serta 2000 karyawan terampil. Sebagai salah satu perusahaan yang berkualitas, perusahaan kami telah terakreditasi oleh WRAP, GSV & SMETA. Produk yang dihasilkan diantaranya adalah *woven tops*, *woven bottoms*, *pants*, *denim*, *skirt*, *blouses* dengan kapasitas produksi \pm 12.000.000 pcs / tahun.¹

2. Visi dan Misi PT. Inti Sukses Garmino

a. Visi

Menjadi perusahaan manufaktor pakaian dalam dunia kerja.

b. Misi

Meraih keuntungan dan kesuksesan yang bertanggung jawab dengan

¹Simeon Rossano A, Personalia, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 10:00 - 11:00 WIB

membuat *intimate apparel* pilihan yang disukai oleh para *stakeholder*.²

3. Motto

Produksi terbaik, karyawan yang dapat diandalkan, menguasai pasar Global.

4. Tujuan PT Inti Sukses Garmino

Menghasilkan produk berkualitas terbaik dengan harga yang sangat kompetitif, didukung dengan pelayanan yang profesional, quality control yang teliti dan ketat, penyelesaian pekerjaan yang cepat, desain & pengembangan produk, pelaksanaan peraturan & kode etik, komunikasi dan informasi secara online. Selalu memberikan kualitas terbaik untuk menjaga kepuasan konsumen. “Prinsip PT Inti Sukses Garmino - Kepedulian Dan Komitmen”.³

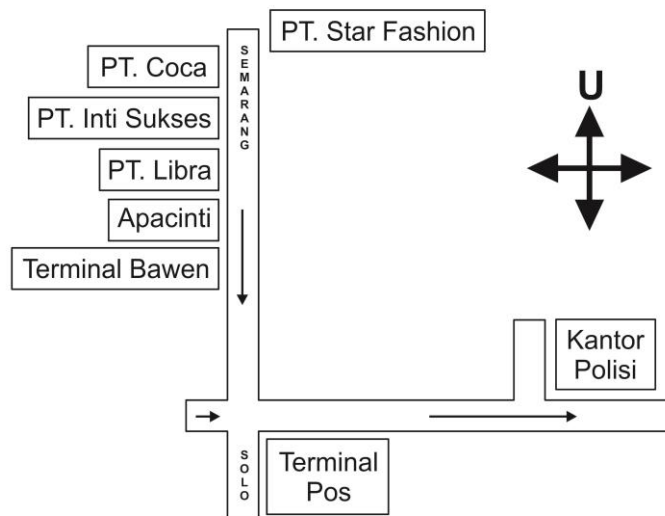
²PT. Inti Sukses Garmino, <https://id.scribd.com/document/349913592/Pt-Inti-Sukses-Garmino-Arika>, diakses pada 21 Maret 2020, Pukul 14:57 WIB

³Simeon Rossano Andryawan, Personalia, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 10:00 - 11:00 WIB

5. Denah Lokasi PT Inti Sukses Garmino

Gambar 1

Denah Lokasi PT Inti Sukses Garmino

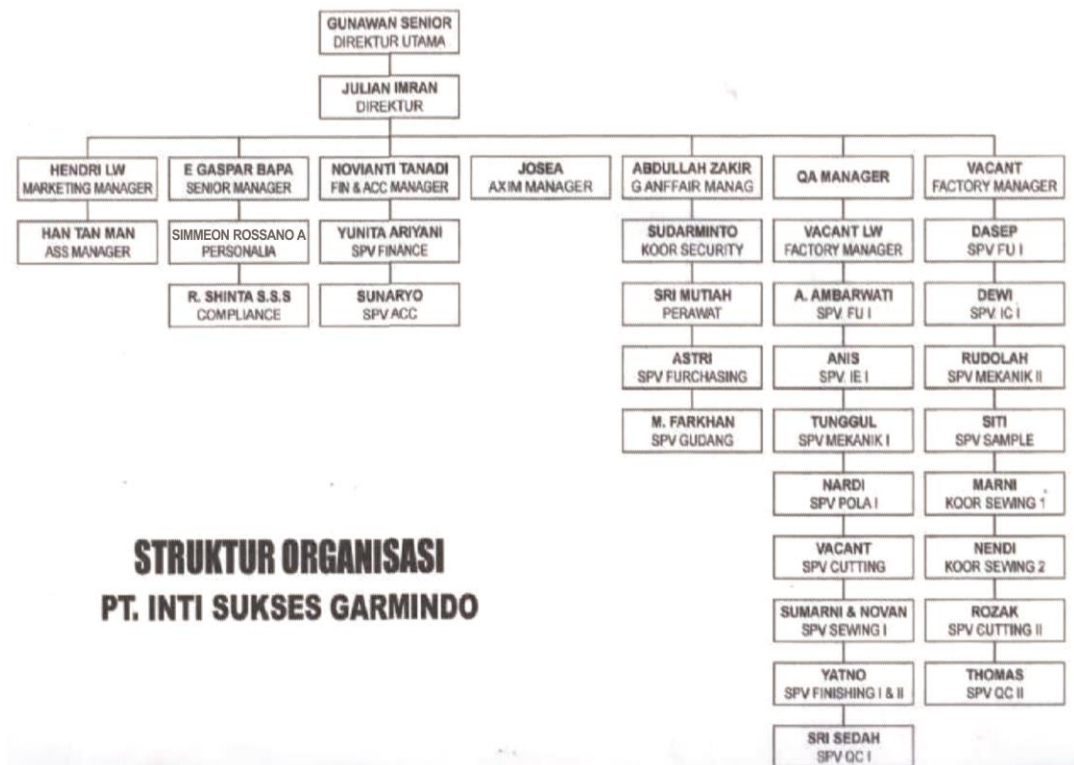


Sumber Data : Personalia PT Inti Sukses Garmino

6. Struktur Organisasi PT Inti Sukses Garmino

Gambar 2

Struktur Organisasi PT Inti Sukses Garmino



Sumber Data : Personalia PT Inti Sukses Garmino

7. Fasilitas dan Kondisi Kerja

PT Inti Sukses Garmino menyediakan tempat dan kondisi kerja yang sehat & aman untuk seluruh karyawan, seperti:

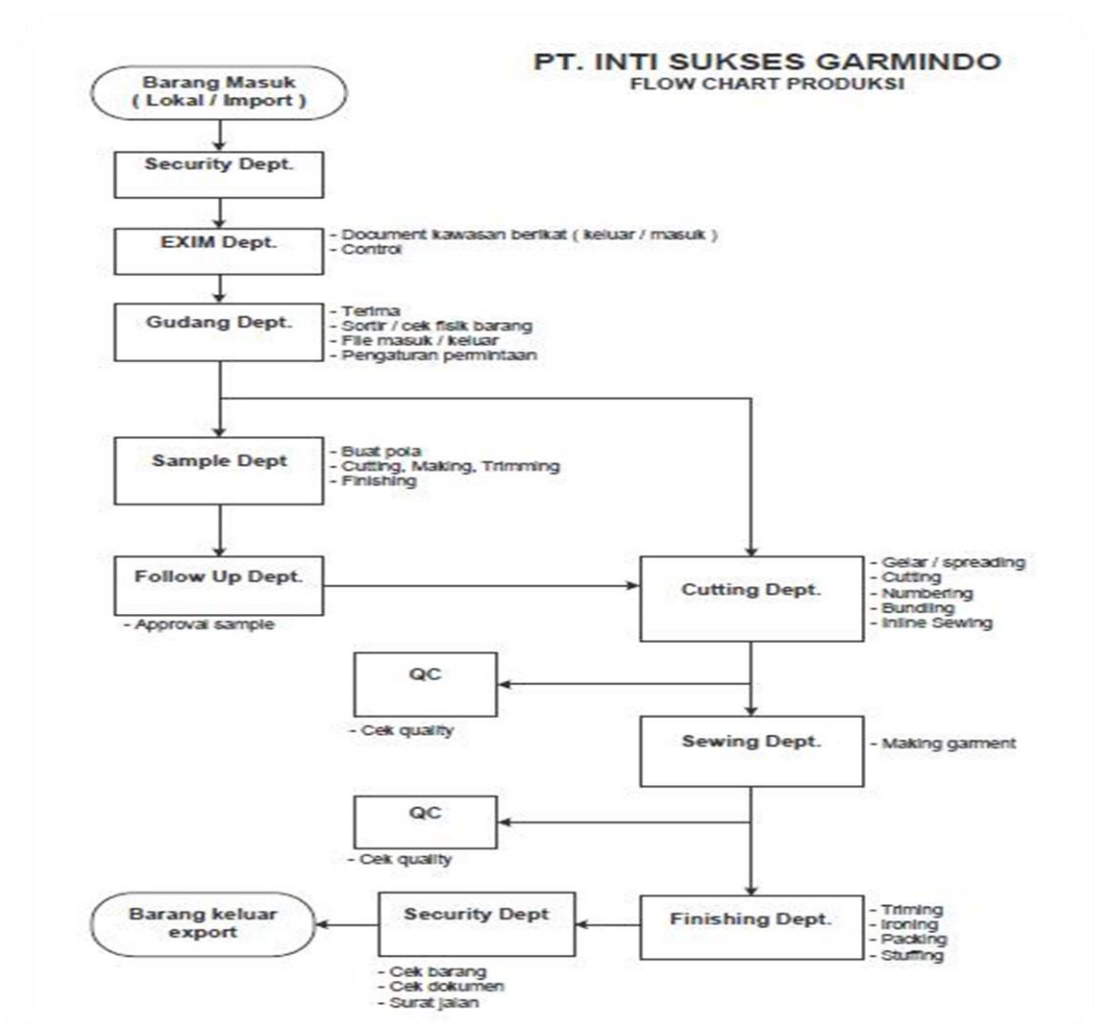
- a. Ruang produksi yang sehat dan aman;
- b. Penerangan yang baik di ruang produksi;
- c. Suhu udara yang nyaman (28 –300C);
- d. Kantin yang bersih bagi karyawan untuk makan siang pada waktu istirahat⁴;
- e. Toilet yang bersih;
- f. Tempat ibadah / mushola;
- g. Kotak P3K;
- h. Unit kesehatan yang nyaman dan adanya petugas kesehatan yang berjaga-jaga.
- i. Ruang laktasi;
- j. Ruang *training*;
- k. Tempat Pembuangan sementara;
- l. Limbah B3 dan ruang kimia;
- m. Tempat pengambilan air minum;
- n. Taman.⁵

⁴Mundriyanti, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 11:45- 12:00 WIB

8. Flow Chart Produksi

Gambar 3

Flow Chart Produksi



Sumber Data : Personalia PT Inti Sukses Garmino

⁵Simeon Rossano Andryawan, Personalia, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 10:00 - 11:00 WIB

a. Barang Masuk Lokal / Import

- 1) Barang masuk ke lingkungan perusahaan (Kawasan Berikat), berupa :
Kain, Benang, Asesoris.
- 2) Menggunakan alat transportasi (Kontainer / Truk).
- 3) Barang yang masuk akan dicek oleh Departemen *Security* dan Departemen *Exim*.
- 4) Pengecekan : Dokumen – dokumen pengiriman barang.⁶

b. Departemen Gudang

- 1) Barang setelah dicek akan diterima oleh Departemen Gudang.
- 2) Dilakukan Sortir / Cek fisik Barang.
- 3) Penerimaan Dokumen Masuk Barang.
- 4) Dilakukan Pengaturan / Penataan Barang sesuai dengan *Buyer* dan PO masing-masing.

c. Departemen Pola dan Sampel

- 1) Bertanggungjawab membuat Pola dan sampel.
- 2) Dari Proses *Cutting*, *Making*, *Triming* dan *Finishing*.
- 3) Setelah Sampel jadi akan di kirim ke *Buyer*.
- 4) Departemen Pola dan sampel berkordinasi dengan Departemen *Follow Up* untuk berhubungan dengan *Buyer*.⁷

⁶Simeon Rossano Andryawan, Personalia, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 10:00 - 11:00 WIB

d. Departemen Sewing

- 1) Menerima panel – panel dari Departemen *Cutting*.
- 2) Menjahit Panel – panel sesuai *Buyer* dan *Size*.
- 3) Masing – masing operator menjahit satu proses.
- 4) Proses *Line* Ban Berjalan (dari belakang ke depan)

e. Departemen Quality Control

- 1) Melakukan Pengecekan dari Kain datang, *cutting*, *sewing*, *finishing*.

f. Departemen Finishing

- 1) Departemen *Finishing* bertanggung jawab terhadap proses : *Ironing*, *Packing* dan *Stuffing* (Pengiriman Garmen / *Exsport*).⁸

1. Gambaran Umum PT Inti Sukses Garmino

PT Inti Sukses Garmino merupakan perusahaan yang sangat menjunjung tinggi kesejahteraan karyawan-karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan terpenuhinya hak-hak tenaga kerja.⁹

Hak-hak yang diperoleh di PT Inti Sukses Garmino antara lain:

a. Upah / Gaji

Upah untuk karyawan sudah sesuai UMK yang berlaku. Untuk UMK Kab. Semarang sebesar Rp 2.229.880,00. Namun upah sesuai UMK

⁷Erni Herlina, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 12:15 - 12:30 WIB

⁸Fitriani, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 12:30 - 12:45 WIB

⁹Fandy, Personalia, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 11:00 - 11:45 WIB

hanya untuk Karyawan baru yaitu dengan masa kerja 0-1 tahun.

Sedangkan diatas 1 tahun tambahan Uang Masa Kerja.¹⁰

b. Upah Lembur

Rumus Perhitungan Lembur Per Jam

UMK 2. 229.880,- = Rp. 12.849,-

173 173

Jam Kerja : 07.00 – 15.00

Perhitungan Lembur pada hari kerja normal

Jam Pertama : 16.00 1,5 x Rp. 12.849,-

Jam Kedua : 17.00 2 x Rp. 12.849,-

Jadi untuk perhitungan lembur sampai dengan

Jam 17.00 : 3,5 x Rp. 12.849,- = Rp. 44.971,-

Lembur Hari Libur

Perhitungan Lembur pada hari Libur / Minggu / Tgl Merah

Jam Kerja : 07.00 – 15.00

7 Jam Kerja x 2

¹⁰Mardiyah, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 12:45 - 12:55 WIB

$$14 \times \text{Rp. } 12.849,- = \text{Rp. } 179.886,-^{11}$$

c. Jaminan Sosial

- 1) BPJS Ketenagakerjaan
- 2) BPJS Kesehatan¹²

d. Cuti

- 1) Cuti Tahunan : Karyawan mendapatkan Cuti Tahunan sebanyak 12 hari.
- 2) Cuti diluar Cuti Tahunan¹³

Tabel 1

Cuti diluar cuti tahunan

Cuti	Jumlah Hari
Ortu/mertua/Suami/Istri/anak meninggal dunia	2 Hari
Karyawan Menikah	3 Hari
Menikahkan anaknya	2 Hari
Mengkitankan / membaptiskan	2 Hari

¹¹Simeon Rossano Andryawan, Personalia, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 10:00 - 11:00 WIB

¹²Wahyu Larasati, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 14:45 - 15:00 WIB

¹³Siti Muliya, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 15:00 - 15:15 WIB

anak	
Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia	1 Hari
Cuti Haid	2 Hari/diuangkan

e. Seragam

1) Karyawan mendapatkan Pakaian Kerja / Seragam setiap tahun.

2) Pakaian Kerja

Seragam Kemeja + celana Inti Sukses Garmino 2 pcs

Seragam Kemeja Batik 1 pcs

3) Kemeja/blouse dibordir dengan logo perusahaan pada posisi ujung kanan krah dan nama perusahaan beserta logo posisi diatas kantong baju sebelah kiri.

4) Sedangkan celana dibordir tulisan Inti Sukses Garmino pada dua kantong belakang dan *letter* label tertulis PT Inti Sukses Garmino dan logo perusahaan.¹⁴

f. Catering

1) Perusahaan menyediakan Makan Siang Gratis Bagi Karyawan.

2) Bagi Karyawan yang lembur, perusahaan juga menyediakan jatah makan.

¹⁴Fandy, Personalia, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 11:00 - 11:45 WIB

- 3) Menu makanan bervariasi.
- 4) Makanan masih Fress, baru dimasak.
- 5) Dilakukan pemeriksaan rutin Petugas Pemasak dan Petugas Penyaji Makanan.¹⁵

g. Lingkungan Kerja yang Sehat, Aman, Nyaman dan Bersih.

- 1) PT. Inti Sukses Garmino menyediakan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.
- 2) Dilakukan pemeriksaan Lingkungan Kerja.
- 3) Yang diperiksa : Suhu, debu, cahaya, kebisingan, sanitasi, air, alat berat, boiler, listrik, petir, genset, kompresor.¹⁶

Kewajiban yang harus di jalankan oleh karyawan PT Inti Sukses Garmino.

a. Kewajiban Jam Kerja

Jam Kerja Produksi

Hari	Istirahat	Jam Kerja
Senin – Jumat	11.00 – 12.00	07.00 – 15.00
Sabtu	-	07.00 – 12.00

Jam Kerja Staf Kantor

Hari	Istirahat	Jam Kerja
------	-----------	-----------

¹⁵Elok Asri, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 15:15 – 15:30 WIB

¹⁶Denny Puspitasari, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 15:30 – 15:45 WIB

Senin – Jumat	11.00 – 12.00	08.00 – 16.00
Sabtu	-	08.00 – 13.00

b. Kewajiban Pakaian Kerja

Perusahaan memberikan pakaian kerja / seragam

Penggunaan pakaian kerja diatur sebagai berikut :

Hari	Pakaian Kerja
Senin – Selasa	Pakaian Seragam Inti Sukses Garmino
Rabu	Kemeja Batik Inti Sukses Garmino
Kamis – Jumat	Pakaian Seragam Inti Sukses Garmino
Sabtu	Pakaian Bebas Rapi ¹⁷

c. Kewajiban Keselamatan Kerja

- 1) Karyawan yang sedang bekerja pada tempat-tempat yang berbahaya bagi keselamatan dan kesehatan karyawan diharuskan menggunakan alat-alat pelindung/pengaman sesuai dengan sifat pekerjaannya.¹⁸
- 2) Mewajibkan setiap karyawan untuk menjaga dirinya dan orang lain dengan mengikuti/mematuhi ketentuan mengenai keselamatan dan prosedur kerja yang berlaku, serta memperhatikan dan melaksanakan sistem kerja.

¹⁷Siti Aminah, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 15:45 - 15:55 WIB

¹⁸Ngatiah, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 15:55 - 16:05 WIB

- 3) Mewajibkan karyawan untuk mengetahui/memahami kegunaan dan cara menggunakan alat-alat pelindung/pengaman, baik yang digunakan pada mesin atau yang dipakai karyawan.¹⁹

B. Penerapan Hak Cuti Haid PT Inti Sukses Garmino

1. Penerapan Hak Cuti Haid di PT Inti Sukses Garmino

Hak Cuti Haid yang tertera dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diberlakukan di PT Inti Sukses Garmino. Peraturan tersebut telah diterapkan sejak tahun 2009. Namun pada awal penerapan peraturan tersebut masih kurang maksimal. Hak Cuti Haid ini dapat diambil melalui dua metode, yaitu dengan diambil cuti liburnya atau diganti dengan uang atau biasa disebut dengan diuangkan.

Setiap bulannya karyawan diberi 2 hari libur ketika hari pertama dan kedua masa haid. Namun karyawan biasanya tidak mengambil cuti haid tersebut pada hari pertama dan kedua masa haid, kebanyakan karyawan lebih memilih menahan rasa nyeri haid jika nyeri tersebut tidak membuat tubuhnya lemas atau tidak bisa bekerja.

Jika cuti haid tersebut tidak diambil untuk libur atau istirahat dirumah maka dapat diuangkan. Besaran uang yang dapat diterima karyawan setiap

¹⁹Simeon Rossano Andryawan, Personalia, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 10:00 - 11:00 WIB

bulannya untuk ganti cuti haid ini sebesar Rp 89.195,- hal itu nantinya akan tertera dalam slip gaji para karyawan.²⁰

Mardiyah (tenaga kerja wanita), mengatakan beliau sudah bekerja kurang lebih 6 tahun pada bagian *finishing*. Beliau mengatakan bahwa PT Inti Sukses Garmino sudah sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Setiap hari mendapat makan siang dan lauknya berubah ubah, dan juga mendapat uang transport. Hal itu sangat membantu beliau karena jarak rumah beliau yang lumayan jauh, jika ditempuh menggunakan sepeda motor kurang lebih 1,5 jam. Untuk cuti haid bisa diuangkan dan bisa diambil libur dengan syarat dengan surat dokter. Beliau memilih tetap masuk untuk menambah masukan setiap bulannya.²¹

Elok Asri (tenaga kerja wanita) mengatakan beliau sudah bekerja di PT Inti Sukses Garmino kurang lebih selama 13 tahun dan bekerja pada bagian operator sewing atau menjahit. Beliau mengatakan bahwa mampu bertahan bekerja selama itu karena PT Inti Sukses Garmino sangat memperhatikan karyawannya, tidak membedakan tingkat jabatan hal itu terbukti dengan seragam yang dikenakan. Mulai dari atas sampai karyawan

²⁰Simeon Rossano Andriyawan, Personalia, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 13:00 - 14:00 WIB

²¹Mardiyah, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 12:45 - 12:55 WIB

biasa seragamnya sama dan tidak ada perbedaan. Hak-hak karyawan sudah diterapkan, beliau mengatakan pernah mengambil cuti yaitu menikahkan anaknya. Hal itu tidak dipersulit untuk ijinnya, dan upah tetap dibayarkan. Cuti haid juga sudah diterapkan yaitu dengan diganti uang yang akan diterima setiap bulannya sebesar Rp 89.195.- yang akan tertera di slip gaji. Beliau mengatakan bahwa belum pernah mengambil cuti haid dengan hari libur, beliau memilih menahan sedikit rasa sakit karena Rp 89.195,- lumayan untuk tambahan setiap bulannya.²²

Wahyu Larasati (tenaga kerja wanita), beliau sudah bekerja kurang lebih selama 6 tahun di bagian *operator* atau *sewing*. Mayoritas karyawan yang bekerja di PT Inti Sukses Garmino sudah lebih dari 2 tahun, hal itu sudah cukup membuktikan bahwa PT Inti Sukses Garmino dalam menjalankan usahanya tidak semena mena terhadap karyawan dan tetap mengutamakan kesejahteraan dan kebaikan seluruh komponen. Menurutnya PT Inti Sukses Garmino sudah memenuhi hak-hak karyawannya sesuai dengan undang-undang yang telah berlaku, mendapat upah sesuai UMK, mendapat bonus, mendapat uang transport dan juga BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, tidak terkecuali hak cuti haid yang diuangkan jadi dapat menambah pemasukan setiap bulannya. Beliau mengatakan memilih menahan sedikit rasa nyeri agar dapat tetap masuk dan mendapat bonus cuti

²²Elok Asri, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 15:15 – 15:30 WIB

haid tersebut. Besaran yang diterima setiap bulannya adalah Rp 89.195,-, uang itu nantinya akan di transfer ke rekening dan akan tertera di slip gaji.²³

Mundriyanti (tenaga kerja wanita), beliau sudah bekerja di PT Inti Sukses Grmindo selama 13 tahun dan berada di bagian operator sewing. Beliau berasal dari boyolali dan bukan penduduk asli kab semarang, jadi beliau tinggal di kos. Menurutny beliau mampu bertahan karena keluarga dirumah dan juga PT Inti Sukses Garmino sangat mengedepankan kesejahteraan para karyawan. PT Inti Sukses Garmino juga memberikan makan siang setiap harinya, untuk ibu hamil dan menyusui juga mendapat tambahan lauk pauk bergizi, seperti telur, ayam, susu. Hal itu sangat membantu beliau sebagai orang yang merantau. Tempatnya juga nyaman dan bersih, hal itu juga membuat beliau betah bekerja selama 13 tahun. Hak-hak tenaga kerja yang pernah diambil beliau yaitu ketika beliau ijin cuti karena anaknya sedang sakit, hal itu dipermudah oleh perusahaan. Untuk hak cuti haid pada awal beliau bekerja belum diterapkan namun setelah kira-kira pada tahun 2009 sudah mulai diterapkan. Hal ini disambut baik oleh seluruh karyawan karena untuk menambah pemasukan setiap bulannya.²⁴

Ngatiah (tenaga kerja wanita), beliau sudah bekerja di PT Inti Sukses Garmino selama 4 tahun sebagai operator sewing. Beliau mengatakan bahwa

²³Wahyu Larasati, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 14:45 - 15:00 WIB

²⁴Mundriyanti, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 11: 45- 12:00 WIB

di tempatnya bekerja sangat nyaman, mengedepankan keselamatan bekerja dan kesejahteraan karyawan. Tidak ada perbedaan antara karyawan biasa dan karyawan atas semua mendapat hak dan kewajiban yang sama. Harapan beliau untu PT Inti Sukses Garmino kedepannya agar terus maju danrame orderan dalam situsi dan kon kondisi seperti ini.²⁵

Siti Mulyah (tenaga kerja wanita) beliau baru bekerja selama 1 bulan pada bagian *helper*. Beliau baru selesai masa *training*. Menurutny selama 1 bulan bekerja sudah mulai nyaman karena teman kerja yang ramah, atasan yang tidak membeda bedakan dan tempat yang nyaman. Untuk cuti yang beliau ketahui yaitu cuti tahunan dan cuti diluar tahunan. Cuti tahunan seperti cuti hari raya dan selama 12 hari. Untuk cuti haid beliau belum pernah memakainya karena baru bekerja. Harapan untuk PT Inti Sukses Garmino agar kedepannya lebih maju dan sukses.²⁶

Erni Herlina (tenaga kerja wanita) beliau sudah bekerja selama kurang lebih 10 tahun pada bagian pola dan sampel. Beliau bertanggungjawab untuk membuat pola kemudian bisa dilanjutkan proses *cutting, making,triming dan finishing*. Menurutny pada intinya semua perusahaan sama yaitu mengedepankan produk yang bagus namun tetap menjaga keselamatan bekerja dan kesejahteraan karyawannya. Beliau sendiri sudah betah bekerja

²⁵Ngatiah,Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 15:55 – 16:05 WIB

²⁶Siti Mulyah, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 15:00 - 15:15 WIB

disana, sudah seperti keluarga dan rumah sendiri. Hak-hak sudah banyak diterapkan, seperti hak cuti haid, hak cuti melahirkan, hak cuti menyusui dan sebagainya. Menurutnya yang membedakan dari perusahaan lainnya adalah untuk jam sholat PT Inti Sukses Garmino tidak membatasi atau sewaktu waktu bisa sholat tanpa menunggu jam istirahat, hal itu yang membuat beliau nyaman bekerja di PT Inti Sukses Garmino.²⁷

Fitriani (tenaga kerja wanita) beliau sudah bekerja kurang lebih selama 7 tahun di bagian finishing. Disana mulai proses Ironing, Packing dan Stuffing. Seperti karyawan yang lainnya beliau bekerja disana sudah cukup lama, bahkan anak pertama beliau juga bekerja disana. Menurutnya dengan adanya undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut pemerintah sangat menjamin kesejahteraan para tenaga kerja dan buruh. Di PT Inti Sukses Garmino juga sudah menerapkan sesuai dengan aturan pemerintah. Banyak kebijakan perusahaan yang tidak memberatkan karyawan. Beliau mengatakan bahwa tentang haid setiap wanita berbeda beda, ada yang merasakan sakit bahkan pingsan, ada yang nyeri dan ada yang tidak merasakan sakit sama sekali. Beliau sendiri selama sesudah menikah sudah tidak lagi merasakan sakit ketika haid, jadi setiap haid beliau tetap masuk

²⁷Erni Herlina, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 12:15 - 12:30 WIB

seperti biasanya. Untuk penggantian cuti haid tersebut beliau selalu mengambil untuk diganti dengan uang yang masuk rekening setiap bulannya.²⁸

Denny Puspitasari (tenaga kerja wanita), beliau mengatakan sudah bekerja selama 3 tahun dan bekerja pada bagian quality control. Disana bertanggung jawab untuk mengecek pakaian sebelum ke finishing. Hak cuti haid dirasakan mampu menjaga tenaga kerja wanita. Beliau sendiri merasakan sakit ketika haid tiba, yaitu merasa nyeri dan pusing. Namun beliau belum pernah mengambil cuti haid sebagai hari libur dan lebih memilih menahan rasa nyeri. Hal itu beliau pilih karena bonus tambahan sebesar Rp 89.195,- dirasa lumayan sebagai tambahan gaji setiap bulannya.²⁹

Siti Aminah (tenaga kerja wanita) beliau sudah bekerja selama 1 tahun dan bekerja pada bagian *finishing*. Beliau mengatakan bahwa dulunya pernah bekerja di perusahaan lain sebelum di PT Inti Sukses Garmino. Menurutnya hal yang paling menonjol dari perusahaan ini adalah kesetaraannya dan juga kesejahteraan karyawannya. Tentu hasil produk tetap yang diutamakan namun tidak meninggalkan kewajibannya kepada karyawannya. Cuti haid sudah diberlakukan yaitu 2 hari libur namun untuk di PT Inti Sukses Garmino diganti dengan diuangkan yaitu sebesar Rp 89.195 yang akan diberikan setiap

²⁸Fitriani, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 12:30 - 12:45 WIB

²⁹Denny Puspitasari, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 15:30 – 15:45 WIB

bulannya hal itu tidak mempengaruhi upah pokok setiap bulannya, jadi jika sebulan penuh masuk maka mendapat gaji pokok beserta tambahan Rp 89.195,- tersebut. Kemudian ada cuti melahirkan yang diberikan selama 3 bulan. Harapannya untuk PT Inti Sukses Garmino seperti nama perusahaannya semoga selalu sukses dan memberikan kenyamanan untuk karyawannya.³⁰

2. Prosedur Pengambilan Cuti Haid di PT Inti Sukses Garmino

Tenaga kerja wanita yang merasakan nyeri atau sakit perut ketika sedang bekerja langsung datang ke unit kesehatan yang telah disediakan oleh PT Inti Sukses Garmino kemudian diberi obat dan istirahat di unit kesehatan jika belum sembuh dan tidak mampu melanjutkan pekerjaan, maka karyawan dipulangkan dengan surat pengantar dari unit kesehatan. Jika karyawan yang merasakan nyeri sudah sejak dari rumah dapat tidak masuk kerja dengan memberikan surat dokter kepada personalia.

³⁰Siti Aminah, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 15:4 - 15:55 WIB

BAB IV
ANALISIS HAK CUTI HAID DALAM UNDANG-UNDANG NO 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF
MAŚLAĤAH MURSALAH
(Studi Kasus PT Inti Sukses Garmino)

A. Penerapan Hak Cuti Haid pada PT Inti Sukses Garmino dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hak-hak untuk karyawan wanita yang telah di terapkan PT Inti Sukses Garmino ada dua macam yaitu cuti tahunan dan diluar tahunan. Cuti tahunan seperti cuti hari raya dan lainnya. Kemudian cuti diluar tahunan yaitu misalnya menikah, orangtua meninggal, cuti hamil, menyusui, cuti melahirkan dan cuti haid. Untuk karyawan yang hamil dan menyusui diberikan tambahan gizi makanan, seperti susu, telur dan wajib memeriksakan kandungannya di klinik PT Inti Sukses Garmino setiap bulannya.

Cuti haid sudah diterapkan di PT Inti Sukses Garmino, mekanisme pengambilan hak cuti haid tersebut dengan diuangkan. Jadi sesuai dengan Pasal 81 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid tersebut diganti dengan diuangkan. Jadi setiap bulannya karyawan tetap masuk walaupun ada hak cuti haid selama 2 hari

setiap bulannya. Sampai saat ini belum ada karyawan yang mengambil cuti haid tersebut untuk dijadikan hari libur, mereka memilih cuti haid tersebut untuk diuangkan dan mereka tetap masuk walaupun kadang harus menahan rasa sakit dan nyeri. Besaran uang yang dapat diterima karyawan setiap bulannya untuk mengganti cuti haid ini sebesar Rp 89.195,- hal itu nantinya akan tertera dalam slip gaji para karyawan.¹

Namun jika dilihat dari peraturan perundang-undangan tersebut, seharusnya penggantian hak cuti haid yang diuangkan tersebut 2 x 89.195,- setiap bulannya. Hal itu tertuang dalam peraturan perundang-undangan pasal 81 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *”Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”*. Dalam peraturan tersebut sudah jelas bahwa cuti haid harusnya diberikan 2 hari yaitu hari pertama dan kedua masa haid. Hal ini diperjelas lagi pada Pasal 93 ayat 1 dan 2b yang berbunyi *“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila : pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan*

¹Simeon Rossano Andriawan, Personalia, Wawancara pribadi, 12 Maret 2020, jam 10:00-11:00 WIB

pekerjaa”.² Pada Pasal 93 ayat 1 dan 2b menjelaskan bahwa upah tetap harus dibayarkan pada hari pertama dan kedua masa haid. Jika ditelaah lebih dalam lagi jika karyawan mengambil cuti haid untuk istirahat di rumah maka upah tetap dibayarkan penuh sesuai UMK Kab. Semarang, namun jika cuti haid tersebut diambil untuk diuangkan maka upah tetap harus dibayarkan sesuai UMK beserta tambahan pengganti cuti haid yaitu sebesar 2x89.195. Besaran Rp 89.195,- ini diambil dari UMK Kab Semarang dibagi hari kerja yaitu 25 hari.

B. Pandangan *Maṣlahah Al-Mursalah* terhadap Hak Cuti Haid dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Inti Sukses Garmino

1. Analisis *Maṣlahah Al-Mursalah* terhadap Hak Cuti Haid dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Inti Sukses Garmino

Hakekat hak merupakan upaya menjaga keselamatan eksistensi manusia secara utuh melalui aksi keseimbangan yaitu keseimbangan antara kepentingan perseorangan dengan kepentingan umum. Begitu juga upaya untuk menghormati, melindungi dan menjunjung tinggi, hak

² Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

menjadi kewajiban dan tanggung jawab bersama antara individu, pemerintah (aparatur pemerintah baik sipil maupun militer) dan Negara.³

Maṣlaḥah Al-Mursalah menurut Al-Ghazali seperti yang telah dijelaskan pada bab kedua penelitian ini bahwa *Maṣlaḥah* itu berarti sesuatu yang mendatangkan manfaat (keuntungan) dan menjauhkan mudarat (kerusakan). *Maqāṣid Asy-syariah* merupakan sebuah mizan dalam merumuskan sebuah hukum islam. Dalam *Maqāṣid Asy-syariah* terdapat lima perkara yang terkandung : yaitu menjaga agama, menjaga akal, menjaga keturunan, menjaga kehidupan, menjaga harta. Kelima aspek tersebut dalam *Maṣlaḥah Al-Mursalah* selalu dikaitkan karena *maṣlaḥah Al-Mursalah* merupakan sebuah metode ijtihad bukanlah sebuah *nusus as - syari'ah*. Maka menjadi logis untuk terdapat sebuah mizan untuk menjaga hukum hasil ijtihad.⁴ Maka setiap apa yang berkaitan dengan menjaga pondasi yang lima tersebut adalah *Maṣlaḥah*. Seperti yang telah dijelaskan oleh Imam Ghazali yang dikutip oleh Romli dalam buku yang berjudul Studi Perbandingan sebagai berikut:

المصلحة فهي عبارة عما لا يضر ولا ينافي مع المصلحة العامة او دفع الضرر

³Dwi Sulisworo, Tri Wahyuningsih, Dikdik Baehaqi Arif, *Hak Azasi Manusia*, Program Studi Pendidikan Kerwarganegaraan, Hibah Pembelajaran Non Konvensional. Universitas Ahmad Dahlan. Hlm. 4

⁴ Ahmad Sanusi dan Sohari, "*Ushul Fiqh*", (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 79

*Maṣlaḥah pada dasarnya ialah berusaha meraih dan mewujudkan manfaat dan menolak kemudharatan.*⁵

Peraturan perundang-undangan tentang hak-hak tenaga kerja sudah berbagai macam, terlebih lagi tentang hak-hak tenaga kerja wanita serta perlindungannya. Hal tersebut dilakukan pemerintah untuk melindungi serta menyejahterakan tenaga kerja wanita. Pada pasal 81 ayat 1 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang hak cuti haid. Hak itu ditujukan untuk tenaga kerja wanita yang mengalami haid untuk tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid, dengan adanya hak cuti tersebut tentunya banyak *maṣlaḥah* yang dapat diperoleh oleh tenaga kerja wanita dan terhindar dari kesakitan.

Pada proses pembahasan pasal 81 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini jika dianalisis lebih maka masuk kepada kajian menjaga jiwa. Islam mensyariatkan pemenuhan kebutuhan biologis manusia berupa sandang, pangan, dan papan, begitu pula hukum *qisas* atau *diyat* bagi orang yang melakukan kewenangan terhadap keselamatan jiwa orang lain dan lain sebagainya.⁶ Dengan pemberian cuti haid maka hal itu dapat melindungi eksploitasi wanita karena pada dasarnya wanita haid seringkali merasakan nyeri, pusing dan lemas. Pemberian cuti haid tersebut

⁵Romli, Studi Perbandingan . . ., hlm.217-219.

⁶Saifudin Zuhri, *Ushul Fiqih Akal* . . ., hlm. 105

dapat dijadikan waktu istirahat dan menghindari dari keburukan. Peraturan tentang cuti haid tercantum dalam peraturan perundang undangan dan pelaksanaannya dijelaskan dalam peraturan kerja maupun perjanjian kerja. Maka jika ditelaah lebih dalam lagi penggantian cuti haid dengan sejumlah uang dan tenaga kerja wanita tetap bekerja walaupun tidak jarang merasa nyeri dikhawatirkan akan membuat lebih parah.

Penerapan hak cuti haid yang berada di PT Inti Sukses Garmino tentu mementingkan kemaslahatan bersama antara pemilik usaha dan karyawan. Namun tenaga kerja wanita tersebut tetap masuk walaupun sudah adanya hak cuti tersebut, bagi tenaga kerja wanita yang tetap masuk mereka akan mendapatkan bonus untuk mengganti hak cuti tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Simeon Rossano Andryawan bahwa bonus yang dapat diterima karyawan setiap bulannya adalah sebesar Rp 89.195,- dan itu akan ditransfer ke rekening masing-masing karyawan wanita.⁷

Terlepas dari hal tersebut PT Inti Sukses Garmino sudah sangat mengedepankan kemaslahatan dan kesejahteraan karyawan, baik karyawan pria atau wanita dari fasilitas-fasilitas yang telah diberikan. Pemberian bonus sebagai pengganti cuti haid tersebut disambut baik oleh tenaga kerja wanita walaupun besaran belum sesuai dengan peraturan perundang undangan. Jadi penerapan pasal 81 ayat 1 Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang

⁷Simeon Rossano Andryawan, Personalia, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 10:00-11:00 WIB

Ketenagakerjaan di PT Inti Sukses Garmino kurang maksimal walaupun peraturan tersebut sudah diterapkan.

2. Analisis Kesiapan PT Inti Sukses Garmino terhadap Hak Cuti Haid.

Tempat yang nyaman dan juga fasilitas yang memadai tentunya membuat nyaman bagi karyawan untuk bekerja sehingga karyawan dapat bekerja sesuai target. Salah satu fasilitas yang diberikan oleh PT Inti Sukses Garmino adalah unit kesehatan. Dengan adanya fasilitas ini diharapkan mampu membantu dan menjaga keselamatan serta kesehatan para karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Simeon Rossano Andryawan selaku personalia PT Inti Sukses Garmino bahwa unit kesehatan ini diharapkan bisa dipakai untuk karyawan yang merasa sakit untuk istirahat. Hak cuti haid adalah salah satu hak yang sudah diterapkan di PT Inti Sukses Garmino, namun selama ini hak cuti haid tersebut diganti dengan uang dan tenaga kerja wanita tetap masuk bekerja. Namun perusahaan tidak mempersulit proses perijinan jika tenaga kerja wanita ingin mengambil cuti haid untuk dijadikan hari libur. Tenaga kerja wanita yang mengalami sakit nyeri haid ketika sedang bekerja langsung datang ke unit kesehatan yang telah disediakan oleh PT Inti Sukses Garmino kemudian diberi obat dan istirahat di unit kesehatan jika belum sembuh dan tidak mampu melanjutkan pekerjaan, maka tenaga kerja wanita dipulangkan dengan surat pengantar dari unit kesehatan. Jika tenaga kerja

wanita yang merasakan nyeri sudah sejak dari rumah dapat tidak masuk kerja dengan memberikan surat dokter kepada personalia.⁸

Dengan adanya unit kesehatan tersebut serta proses perijinan yang mudah dan tidak dipersulit oleh perusahaan seharusnya karyawan bisa mengambil cuti haid tersebut untuk beristirahat di rumah agar rasa nyeri dan sakit bisa berkurang dan tidak dipaksakan untuk bekerja yang dikhawatirkan jika terus menerus dipaksakan untuk beraktifitas akan semakin memburuk dan berefek kurang bagus pada tubuh serta kesehatan tenaga kerja wanita. Namun karyawan lebih memilih masuk kerja dikarenakan pengganti hak cuti haid sebesar Rp 89.195,- tersebut dirasa dapat menambah pendapatan mereka. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh 10 narasumber yang telah diwawancarai penulis mengatakan *“Uang pengganti sebesar 89.195,- tersebut bisa untuk tambahan setiap bulannya, untuk beli cabe dan lainnya”*.⁹

3. Analisis Hak Cuti Haid menggunakan Gender Analisis APKM

Berdasarkan pada ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 bahwa pada dasarnya Materi Muatan suatu Peraturan Perundang-undangan tidak boleh mengandung atau mengakibatkan hal-hal yang bersifat

⁸ Simeon Rossano Andryawan, Personalia, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 10:00 - 11:00 WIB

⁹ Mundriyanti, Erni Herlina, Fitriani, Mardiyah, Wahyu Larasati, Siti Mulyah, Elok Asri, Denny Puspitasari, Siti Aminah, Ngatiyah, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 11:45 – 16:05 WIB

diskriminatif, ketidakadilan, ketidaksetaraan, termasuk ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender, serta berbagai hal yang tidak selaras dengan asas-asas materi muatan sebagaimana telah ditentukan tersebut. Salah satu upaya agar materi muatan Peraturan Perundang-undangan adalah memenuhi unsur-unsur sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 6 ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2011 maka perlu dan penting dilakukan kajian dan analisisnya terlebih dahulu mengenai apa dan mengapa serta tujuan dibentuknya suatu peraturan perundang-undangan. Selanjutnya sasaran yang ingin diwujudkan, jangkauan dan arah pengaturan yang akan disusun, yang akan dijelaskan dalam konsepsi yang akan dibangun dalam rangka memenuhi kebutuhan adanya pokok pikiran, lingkup atau obyek yang akan diatur, semua itu membutuhkan analisis agar dampak atas suatu pengaturan tersebut dapat dikandung nilai-nilai keadilan baik dalam rumusan (*de-jure*) maupun *de-facto* nya. Salah satu langkah yang perlu dipertimbangkan untuk adanya bentuk pengaturan yang responsif gender, dan menghidarkan ketentuan yang netral gender, adalah dukungan semua kalangan untuk diarahkan pada pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang responsif gender dan tidak diskriminatif terhadap salah satu jenis kelamin.

Seperti yang dijelaskan pada bab kedua penelitian ini bahwa indikator-indikator mengenai kesetaraan gender guna memastikan bahwa suatu Peraturan Perundang-undangan telah memenuhi unsur-unsur atau dapat dikategorikan responsif gender, diperlukan suatu alat analisis dalam setiap

tahap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan berupa Parameter Kesetaraan Gender yaitu :

a. Akses

Mempertimbangkan bagaimana memperoleh kesempatan yang setara antara laki-laki dan perempuan untuk setiap sumber daya yang akan diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, sehingga norma-norma hukum yang dirumuskan mencerminkan keadilan dan kesetaraan gender.¹⁰ Hal ini tertuang dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi *“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”*.¹¹ Adanya peraturan ini menjelaskan bahwa baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi dari pihak manapun. Tentunya telah banyak peraturan yang menjamin kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, dengan adanya ini perempuan dituntut lebih aktif dan cakap dalam mengakses segala bentuk peraturan yang menjamin hak-hak tenaga kerja wanita. Agar perempuan tidak dianggap menutup mata terhadap peraturan perundang-undangan.

¹⁰ Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, Kementerian dalam Negeri Republik Indonesia, *“Parameter Kesetaraan Gender dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan”*, Cet 2, Tahun 2012, hlm 41

¹¹ Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b. Partisipasi

Memperhatikan apakah Peraturan Perundang-undangan memberikan kesempatan yang setara bagi laki-laki dan perempuan dalam melaksanakan dan kewajibannya dalam setiap kebijakan dan program pembangunan, antara lain untuk:

- 1) Menentukan proses pemecahan persoalan/solusi yang dihadapi.
- 2) Turut serta dalam pengambilan keputusan baik terkait dengan jumlah maupun kualitas.¹²

Keberadaan institusi dan peran serta karyawan untuk mengatasi persoalan yang dihadapi haruslah baik dan tepat. Terutama yang dihadapi tenaga kerja wanita tentang hak cuti haid, karyawan harus berperan aktif untuk kesejahteraan semua elemen. Pemenuhan hak-hak tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan harus dijalankan sebagaimana mestinya. Karyawan juga harus ikut andil berpartisipasi dalam pelaksanaan hak cuti haid sesuai peraturan perundang-undangan. Kini peran aktif perempuan sangat diperlukan tidak hanya mampu menerima namun juga mampu bersuara dan aktif dalam segala hal.

c. Kontrol

Menganalisis apakah norma hukum yang dirumuskan dalam Peraturan Perundang-undangan memuat ketentuan yang setara berkenaan dengan relasi

¹² *Ibid.*, hlm 42

kekuasaan antara laki-laki dan perempuan untuk melaksanakan hak dan kewajibannya.¹³ Hal ini sesuai dengan pasal 4 Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berbunyi “*Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya*”.¹⁴

Dalam pemenuhan hak tenaga kerja wanita oleh perusahaan karyawan mempunyai peran kontrol untuk mengawal agar hak dan kewajiban bisa terpenuhi dan berjalan dengan baik. Dengan adanya serikat pekerja/serikat buruh ini diharapkan mampu mengawal pelaksanaan dan penerapan peraturan perundang undangan tentang pemenuhan hak-hak tenaga kerja. Khususnya hak-hak tenaga kerja wanita salah satunya hak cuti haid. Lemahnya sistem pengawasan terhadap terlaksananya suatu peraturan membuat tidak sedikitnya suatu penyelewengan. Maka dari itu dengan adanya serikat pekerja/serikat buruh dirasa mampu menjadi wadah dan suara dari tenaga kerja agar dapat pengawasi jalannya penerapan suatu peraturan apakah sudah sesuai dengan perundang-undangan atau belum.

¹³ *Ibid.*, hlm 43

¹⁴ Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

d. Manfaat

Analisis apakah norma hukum yang dirumuskan dapat menjamin bahwa suatu kebijakan atau program akan menghasilkan manfaat yang setara bagi laki-laki dan perempuan di kemudian hari. Penikmatan manfaat yang sama dan adil dari hak dan kewajiban yang dipenuhi. Penikmatan manfaat yang sama dan adil dari hak yang dipenuhi, terutama dipenuhinya hak perempuan.¹⁵

Dengan adanya Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan banyak manfaat yang diperoleh. Peraturan ini ditujukan untuk menjamin kesejahteraan para karyawan/buruh agar tidak adanya perilaku yang tidak adil dan semena mena. Terutama pada pasal 81 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi tentang pemberian cuti haid, dengan adanya peraturan ini diharapkan bisa menjaga reproduksi wanita dan tidak terjadinya eksploitasi wanita. Pemberian cuti haid untuk istirahat ini diharapkan mampu membantu karyawati untuk bisa istirahat dirumah ketika nyeri haid pada hari pertama dan kedua masa haid dan tetap mendapatkan upah penuh sesuai UMK. Dengan adanya peraturan tersebut seharusnya karyawati bisa menjalankannya tetap istirahat dirumah ketika nyeri haid, tidak memaksakan dan memilih tetap masuk bekerja dalam keadaan menahan rasa nyeri untuk mendapatkan bonus/pengganti cuti haid tersebut.

¹⁵ *Ibid.*, hlm 43

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian dan fakta-fakta di lapangan tentang hak cuti haid dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hak cuti haid yang tercantum pada pasal 81 ayat 1 Undang-Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah diterapkan di PT Inti Sukses Garmino yaitu dengan menguangkan hari libur tersebut. Besaran bonus tersebut adalah Rp 89.195,- dan itu akan di transfer ke rekening masing-masing tenaga kerja wanita. Besaran itu diambil dari UMK Kab Semarang dibagi 25 hari. Namun jika dilihat dari peraturan perundang-undangan tersebut, bahwa dijelaskan hari pertama dan hari kedua masa haid tidak diwajibkan bekerja jadi seharusnya penggantian hak cuti haid yang diuangkan tersebut 2 x 89.195,- setiap bulannya.
2. *Maṣlaḥah* pada dasarnya ialah berusaha meraih dan mewujudkan manfaat dan menolak kemudharatan. Pasal 81 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut jika ditinjau dari *Maṣlaḥah Mursalah* tentunya banyak hal manfaat yang dapat diambil manfaatnya untuk kesejahteraan maka termasuk menjaga jiwa. Dengan pemberian cuti haid maka hal itu dapat melindungi eksploitasi wanita karena pada dasarnya wanita haid seringkali merasakan nyeri, pusing dan

lemas. Pemberian cuti haid tersebut dapat dijadikan waktu istirahat dan menghindari dari keburukan. Tetapi pada kenyataannya, banyak karyawan yang memilih masuk kerja di awal masa haid walau harus menahan rasa nyeri. Hal itu dipilih karena pemberian bonus yang didapat setiap bulannya jika tetap masuk bekerja.

B. Saran

Setelah diuraikan kesimpulan dari penelitian ini, maka saran yang diperlukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk PT Inti Sukses Garmino agar memenuhi segala hak-hak untuk tenaga kerja wanita, dan juga tetap harus menjaga kesejahteraan karyawan.
2. Untuk karyawan PT Inti Sukses Garmino tetap rajin dan tekun bekerja sesuai dengan standar operasional di perusahaan tersebut.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih maksimal dan lebih luas mengupas tentang hak-hak tenaga kerja. Karena minimnya data yang didapat di lapangan menjadikan penelitian ini kurang maksimal sehingga untuk penelitian berikutnya agar dapat melengkapinya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ali, Zainudin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

Arikunto, Surharsini, *Prosedur Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: PT.Tarsito, 1992.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1996.

Efendi, Satria dan Zein, M , *Ushul Fiqh*, Jakarta: Kencana, 2017.

Faqih, Mansour, “*Gender dan Transformasi Social*”, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997

Firmansyah, Lukman, Muh, *Problematisa Darah Wanita*, Yayasan Wakaf Rifa’iyah Pondok Pesantren Rifa’iyah Terpadu “Syaiikh Ahmad Rifa’i” Aramaram Bulak Rowosari Kendal Jawa Tengah, Tahun 2007.

Hafidh, Ahmad, *Meretas Nalar Syari’ah Konfigurasi Pergulatan Akal dalam Pengkajian hukum Islam*, Yogyakarta: Teras, 2011.

Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, Kementerian dalam Negeri Republik Indonesia,” *Parameter Kesetaraan Gender dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*”, Tahun 2012.

Herdiansyah, Haris, *Wawancara, Observasi, dan Focus Groups*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.

Muhammad Uwaidah Syaikh Kamil, *Fiqh Wanita Edisi Lengkap*, Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar, 2015

- Ma'shum, Ishomuddin, *Darah Wanita Berbicara*, Pasuruan: PP.Darul'Ulum, 2010.
- Mufid, Moh, *Ushul Fiqh Ekonomi dan Keuangan Kontempore*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Moleong, J Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Narbuko, Cholid dan Achmad, Abu, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- Nasution, S., *Metode Research*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Nufail, M, *Kupas Tuntas Darah Wanita*, Pasuruan: Alfalah Print, 2012.
- Al Raysuni, Ahmad dan Barut, Jamal Muhammad, *Ijtihad Antara Teks, Realitas, dan Kemashlahatan Sosial*, Jakarta: Erlangga, 2002.
- Saribanon, Nonon dkk, *Haid dan Kesehatan Menurut Ajaran Islam*, Jakarta Selatan: Sekolah Pascasarjana Universitas Nasional, 2016.
- Sanusi, Ahmad dan Sohari, "*Ushul Fiqh*", Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Shalih, Ibrahim, Su'ad , *Fiqh Ibadah Wanita*, Jakarta : Amzah, 2011.
- Sujarweni, Wiratna V, *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*, Yogyakarta: Pustaka baru press 2018.
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok:PT RajaGrafindo Persada,2019.
- Syafe'i, Rachmat, *Ilmu Ushuk Fiqh*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Syarifuddin, Amir, *Ushul Fiqh*, Jakarta:Kencana,2008.

Winarni, Widi Endang, *Teori dan Pratik Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Jakarta: PT Cahaya Prima Santosa, 2018.

Zahrah, AbuMuhamad, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Pustaka Firdaus, 2014.

Jurnal

Hakim, Amran Dani, Supriyarso Budi “Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan Corporate Social Responsibility Pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan Csr Di Pt. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung)” *Jurnal Law Reform Program Studi Magister Ilmu Hukum* Volume 12, Nomor 2, Tahun 2016.

Nampira, Kartikawati Elyana,”Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang”,*Journal,Public Health Perspective Journal 1 (1) (2016)* Jurusan Ilmu Kesejahteraan Masyarakat Universitas Negeri Semarang, 2016.

Normiana , *Analisis Pemberian Cuti Bagi Pekerja Perempuan pada PT Japfa Comfeed Kota Makassar*, Jurusan PPKn Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.2014.

Nurendah, Ria, Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid, *Artikel Ilmiah*, Fakultas Hukum, , Universitas Brawijaya, Malang, 2014.

Susiana, Sali, *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme*, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI. Vol 8 No 2 Desember 2017.

Sulisworo, Dwi, Tri Wahyuningsih, Dikdik Baehaqi Arif, *Hak Azasi Manusia Program Studi Pendidikan Kerwarganegaraan, Hibah Pembelajaran Non Konvensional*. Universitas Ahmad Dahlan.

Yusrini, Ari Bq, “Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Gender di Nusa Tenggara”, *Jurnal Al-Maiyyah*, Volume 10 No. 1 Januari-Juni 2017.

Skripsi

Khudzaivi, Ahmad, "Hak Tenaga Kerja dalam Proses Kepailitn Perspektif Hukum Islam (Studi analisis Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)", *Skripsi*, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, IAIN Surakarta 2014.

Nampira, Kartikawati Elyana, "Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang", *Skripsi*, Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Semarang, 2015.

Terjemahan

Haid dan Permasalahannya. *Design of Al-Ba Comp by license of: pontren salafy jam'iyatul qubro*. Sukorejo sempu andong boyolali.

Al Ghazali, *Kitab Al-Mustashfa min ilmi al ushul* . diterjemahkan oleh Asrof Multazam pada 17 Maret 2020 Pukul 07.42

Peraturan Perundang undangan

Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Internet

Academia.edu, "Analisis Data Penelitian Kualitatif Model Miles dan Huberman", dikutip <https://scholar.google.co.id> diakses 19 januari 2020

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka, 1996), cet. Ke-2

PT. Inti Sukses Garmino, <https://id.scribd.com/document/349913592/Pt-Inti-Sukses-Garmino-Arika>, diakses pada 21 Maret 2020, Pukul 14:57 WIB

Wawancara

Simeon Rossano A, Personalia, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 10:00 - 11:00 WIB

Fandy, Personalia, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 11:00 - 11:45 WIB

Mundriyanti, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 11:45 - 12:00 WIB

Erni Herlina, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 12:15 - 12:30 WIB

Fitriani, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 12:30 - 12:45

Mardiyah, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 12:45 - 12:55 WIB

Wahyu Larasati, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 14:45 - 15:00
WIB

Siti Mulyah, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 15:00 - 15:15 WIB

Elok Asri, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 15:15 – 15:30 WIB

Denny Puspitasari, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 15:30 –
15:45 WIB

Siti Aminah, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 15:45 - 15:55 WIB

Ngatiyah, Karyawan, *Wawancara pribadi*, 12 Maret 2020, jam 15:55 - 16:05 WIB

LAMPIRAN

1. Wawancara dengan Personalia



2. Wawancara dengan Tenaga Kerja Wanita







Catatan Lapangan (FIELD NOTE)

Judul Observasi : Hak Cuti Haid Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif *Maṣlahah Al-Mursalah* (Studi Kasus PT Inti Sukses Garmino)

Lokasi Observasi : PT Inti Sukses Garmino

Tanggal/Jam : 12 Maret 2020/ 08:30 -17:00 WIB

Narasumber : Personalia dan 10 Karyawan

Catatan :

Pada hari Kamis, 12 Maret 2020, peneliti dan satu orang teman peneliti datang untuk observasi ke PT Inti Sukses Garmino. Sebelumnya pada tanggal 26 februari penulis datang ke perusahaan untuk mengantar surat ijin penelitian setelah itu peneliti berkomunikasi dengan personalia melalui *chat online* untuk menentukan waktu penelitian. Ketika peneliti datang harus lapor ke satpam dan pengecekan suhu tubuh serta mengisi buku daftar tamu. Setelah itu menunggu beberapa saat agar bisa bertemu dengan bapak Simeon Rossano A selaku personalia karena beliau sedang ada tamu lain.

Sebelum melanjutkan percakapan lebih lanjut, peneliti terlebih dahulu berkenalan dengan personalia yaitu bapak Simeon Rossano A. Kemudian peneliti pun menjelaskan maksud dan tujuan kedatangan peneliti saat itu. Setelah itu peneliti bertanya apakah bapak Simeon Rossano A bisa diwawancarai saat itu, dan ternyata bapak Simeon Rossano A bisa. Proses wawancara dengan bapak Simeon Rossano A berjalan kurang lebih 1 jam. Kemudian peneliti meminta ijin untuk mewawancarai karyawan dan bapak Simeon Rossano A menyarankan untuk menunggu waktu istirahat agar tidak mengganggu jam kerja dan menghambat target. Setelah itu peneliti mewawancarai personalia ke 2 yaitu bapak fandy kurang lebih selama 45

menit dan berlokasi di kantin sambil menunggu karyawan istirahat. Setelah menunggu beberapa menit jam istirahat pun tiba, kemudian peneliti menunggu beberapa menit agar karyawan dapat makan siang terlebih dulu.

Setelah itu peneliti berjalan untuk menemukan narasumber. Peneliti mewawancarai sebanyak 10 karyawan. Narasumber pertama adalah ibu Mundriyanti, narasumber kedua ibu Erni Herlina, narasumber ketiga ibu Fitriani, narasumber keempat ibu Mardiyah, narasumber kelima ibu Wahyu Larasati, narasumber keenam ibu Siti Mulyah, narasumber ketujuh ibu Elok Asri, narasumber kedelapan ibu Denny Puspitasari, narasumber kesembilan ibu Siti Aminah, dan narasumber kesepuluh ibu Ngatiah. Setelah melakukan seluruh wawancara dan peneliti sudah merasa mendapat cukup data maka peneliti kembali ke ruangan bapak Simeon Rossano A untuk mengucapkan terimakasih dan pamitan.

Berdasarkan pengamatan peneliti baik personalia maupun karyawan sangat terbuka dalam menjawab berbagai pertanyaan dari peneliti. Tempat dan fasilitas juga sangat nyaman, bersih dan rindang. Dari hasil pengamatan dan wawancara menunjukkan bahwa PT Inti Sukses Gamindo sangat mengedepankan hasil produksi yang berkualitas, kesejahteraan karyawan dan pemenuhan fasilitas yang layak. Hal itu seperti pemenuhan hak-hak karyawan seperti hak melahirkan, hak menyusui, hak cuti haid serta hak cuti tahunan. Untuk karyawan yang sedang hamil juga mendapat tambahan lauk bergizi lainnya seperti yang telah dijelaskan peneliti dalam bab ketiga penelitian ini.

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara dengan Personalia

1. Nama Narasumber?
2. Jabatan di PT Inti Sukses Garmino?
3. Sudah berapa lama bekerja di PT Inti Sukses Garmino?
4. Berapa jumlah Karyawan di PT Inti Sukses Garmino?
5. Apakah bapak mengetahui tentang Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
6. Hak-hak apa saja yang diberikan kepada tenaga kerja wanita?
7. Kewajiban apa saja yang harus di lakukan oleh tenaga kerja di PT Inti Sukses Garmino?
8. Apa yang bapak ketahui tentang hak cuti haid?
9. Apakah di PT Inti Sukses Garmino sudah menerapkan hak cuti haid?
10. Bagaimana mekanisme penerapan hak cuti haid di PT Inti Sukses Garmino?
11. Berapa besaran uang yang diterima sebagai pengganti hak cuti haid tersebut?
12. Jika hak cuti haid tersebut diuangkan tetapi ada tenaga kerja yang ingin mengambil hari libur tersebut apakah diperbolehkan?
13. Bagaimana mekanisme pengambilan hak cuti haid tersebut jika diambil untuk hari libur?

Wawancara dengan tenaga kerja wanita

1. Nama narasumber ?
2. Di bagian apa anda bekerja PT Inti Sukses Garmino?
3. Sudah berapa lama bekerja di PT Inti Sukses Garmino?
4. Apa saja yang anda ketahui hak-hak tenaga kerja?
5. Apa saja hak yang sudah diterapkan di PT Inti Sukses Garmino?
6. Apa anda mengetahui hak cuti haid?
7. Apakah di PT Inti Sukses Garmino sudah menerapkan hak cuti haid?
8. Bagaimana mekanisme penerapan hak cuti haid di PT Inti Sukses Garmino?
9. Berapa besaran uang yang diterima sebagai pengganti hak cuti haid tersebut?
10. Bagaimana mekanisme pengambilan hak cuti haid tersebut jika diambil untuk hari libur?
11. Apakah pemberlakuan cuti haid ini mempengaruhi upah setiap bulannya?
12. Hak-hak apa saja yang pernah anda ambil dan apakah dipersulit?
13. Apa harapan kedepannya untuk PT Inti Sukses Garmino?

SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

Usia :

Pekerjaaan :

Alamat :

Jabatan :

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa ini :

Nama : Devi Andrianti

Nim : 162111129

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Semester : 8 (VIII)

Fakultas : Syari'ah

Mahasiswa : IAIN Surakarta

Telah benar-benar melakukan wawancara tentang **“HAK CUTI HAID DALAM UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF *MASĠLAĠAH AL-MURSALAH* (Studi Kasus PT Inti Sukses Garmino)”** guna menyelesaikan penulisan skripsi.

Demikian surat bukti wawancara dibuat, sebagai bukti bahwa mahasiwa diatas telah melakukan wawancara.

Surakarta, 12 Maret 2020

Peserta

Mahasiswa

(.....)

(.....)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Devi Andrianti
2. NIM : 162.111.129
3. Tempat, Tanggal Lahir : Ngawi, 26 November 1996
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Alamat : Rt/Rw 05/03, Dsn. Kedungrejo 1, Ds. Guyung,
Kec. Gerih, Kab. Ngawi
6. Nama Ayah : Sarbi
7. Nama Ibu : Suwarni
8. Riwayat Pendidikan
 - a. SD Negeri Guyung IV 2009
 - b. SMP Negeri 1 Geneng 2012
 - c. MA Negeri 1 Ngawi 2015
 - d. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta Masuk Tahun 2016

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Surakarta, 5 Mei 2020

Penulis